

**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Brasília



**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Brasília

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – IFB/2020**

**REITORIA**

Luciana Miyoko Massukado

**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

José Anderson de Freitas Silva

**PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO**

Rodrigo Maia Dias Ledo

**PRÓ-REITORIA DE ENSINO**

Yvonete Bazbuz da Silva Santos

**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO**

Giovanna Megumi Ishida Tedesco

**PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO**

Paulo Henrique Sales Wanderley

**CAMPUS BRASÍLIA CBRA**

Patricia Albuquerque de Lima

**CAMPUS CEILÂNDIA**

Ricardo Frangiosi de Moura

**CAMPUS ESTRUTURAL**

Giano Luís Copetti

**CAMPUS GAMA**

Rômulo Ramos Nobre Júnior

**CAMPUS PLANALTINA**

Nilton Nélio Cometti

**CAMPUS RECANTO DAS EMAS**

Germano Teixeira Cruz

**CAMPUS RIACHO FUNDO**

Gervásio Barbosa Soares Neto

**CAMPUS SAMAMBAIA**

Paulo Henrique Silva Ribeiro

**CAMPUS SÃO SEBASTIÃO**

Robson Caldas de Oliveira

**CAMPUS TAGUATINGA**

Leonardo Moreira Leodido

**Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas**

Marciano Pereira da Silva

Bruna Martins de Souza Benevides

Simone Cardoso dos Santos Penteadó

Shoichi Shibuya Kishi

Rodrigo Morency Arouca Barbosa

Sonia Carvalho Leme Moura Veras

Sarah Fragoso Braga

Adriana de Souza Moura

## Sumário

APRESENTAÇÃO	4
A INSTITUIÇÃO	4
PÚBLICO ALVO	5
OBJETIVO GERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
METODOLOGIA	6
RESULTADOS ESPERADOS	15
DESENVOLVIMENTO	15
PERFIL DO QUADRO FUNCIONAL DA INSTITUIÇÃO	16
GESTÃO DE RISCOS	20
PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO	22
DISPOSIÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	23

## **APRESENTAÇÃO**

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos em atuação nos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, por meio de competências fundamentais para o alcance da excelência na prestação dos serviços à sociedade, bem como possui a finalidade de implementar as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) conforme previsto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, regulamentado pela Instrução Normativa nº 201, de 12 de setembro de 2019.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas possui como instrumentos:

- Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;
- Relatório anual de execução do PDP;
- Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;
- Relatório consolidado de execução do PDP; e
- Modelos, metodologias, ferramentas informatizadas e trilhas de desenvolvimento.

O PDP do Instituto Federal de Brasília (IFB), com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais, constitui-se em um instrumento de planejamento das ações de capacitação a serem desenvolvidas e ofertadas aos servidores da instituição, elaborado e promovido pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em conjunto com a Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas.

O PDP é um instrumento de elaboração anual do IFB, que vigorará no exercício seguinte, com a finalidade de especificar as ações de desenvolvimento fundamentais à consecução de seus objetivos institucionais, conforme calendário definido no Decreto que instituiu o PNDP.

## **A INSTITUIÇÃO**

O IFB foi criado em dezembro de 2008, por meio da lei nº 11.892, passando a compor a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, existente em todo o Brasil.

O IFB é uma instituição pública que oferece Educação Profissional gratuita, na forma de cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores (FIC), educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação, articulados a projetos de pesquisa e extensão.

A estrutura *multicampi* do IFB faculta à instituição fixar-se em vários eixos tecnológicos, diversificando seu atendimento, de conformidade com a vocação econômica das regiões administrativas do Distrito Federal.

O IFB é composto por uma Reitoria e 10 *campi* distribuídos pelo Distrito Federal: Brasília, Ceilândia, Estrutural, Gama, Planaltina, Recanto das Emas, Riacho Fundo, Samambaia, São Sebastião e Taguatinga.

O IFB conta com cinco Pró-Reitorias: de Administração (PRAD), de Ensino (PREN), de Extensão e Cultura (PREX), de Gestão de Pessoas (PRGP) e de Pesquisa e Inovação (PRPI).

A Instituição tem como Missão oferecer ensino, pesquisa e extensão no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, por meio da inovação, produção e difusão de conhecimentos, contribuindo para a formação cidadã e o desenvolvimento sustentável, comprometidos com a dignidade humana e a justiça social.

Possui como Visão consolidar-se no Distrito Federal como instituição pública de excelência em Educação Profissional e Tecnológica, pesquisa aplicada e extensão, ofertante de formação inovadora, inclusiva, pautada no respeito à diversidade e à sustentabilidade, de forma integrada com a sociedade.

O IFB é regido pelos seguintes valores:

- Ética;
- Educação como bem público gratuito e de qualidade;
- Formação crítica, emancipatória e cidadã;
- Gestão democrática: transparência, participação, autonomia, pluralismo e integração;
- Respeito à diversidade e à dignidade humana;
- Promoção da inclusão;
- Inovação;
- Sustentabilidade econômica e socioambiental.

## **PÚBLICO ALVO**

Os servidores em exercício no IFB ocupantes de cargo efetivo das carreiras de Técnicos Administrativos da Educação e de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

## **OBJETIVO GERAL**

Estruturar e divulgar as ações de desenvolvimento dos servidores que serão promovidas tanto pelo IFB quanto por Escolas de Governo e por parceiros, direcionadas à consecução dos objetivos institucionais, ao aprimoramento do servidor na qualidade de indivíduo, profissional e cidadão, colaborando para o desenvolvimento de suas competências e, conseqüentemente, para a melhoria dos serviços prestados ao cidadão.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desenvolver e manter pessoas;
- Monitorar e acompanhar a participação dos servidores em eventos de capacitação;
- Propiciar o aumento gradativo do nível de qualificação dos servidores do IFB em ambas as carreiras;
- Possibilitar que os servidores do IFB, por meio das ações de desenvolvimento, possam prestar um serviço público eficiente, eficaz e de qualidade ao cidadão;
- Apoiar as ações de desenvolvimento que resulte na aquisição de competências e habilidades necessárias para que o servidor exerça suas atividades de forma articulada com os objetivos institucionais;
- Estimular o desenvolvimento contínuo dos servidores do IFB, visando a evolução qualitativa do seu desempenho e bem estar;
- Aprimorar os processos de capacitação e qualificação, de modo a evidenciar uma efetividade na condução e direcionamento dos gastos com ações de desenvolvimento;
- Publicizar as ações de desenvolvimento de pessoas de modo a estimular a busca constante por novos conhecimentos e aprendizados.
- Gerenciar e monitorar os resultados das ações de desenvolvimento com o intuito de aplicar melhorias ao longo da execução deste plano.

## **METODOLOGIA**

O PDP 2020, do Instituto Federal de Brasília, é resultado da aplicação de questionário sobre as necessidades de desenvolvimento nos setores que compõem cada uma das unidades da instituição, conforme os critérios estabelecidos pela Instrução Normativa nº 201/2019. Diante das informações coletadas e analisadas, o PDP foi encaminhado ao Órgão Central do SIPEC, com a aprovação da autoridade máxima do IFB.

Para a construção do PDP do IFB, foi levado em consideração os normativos vigentes sobre desenvolvimento e gestão de pessoas, a saber: Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Políticas Institucionais, Resoluções, Levantamento das Necessidades de Capacitação, além do Decreto 9.991/2019 e da Instrução Normativa 201/2019.

Os dados foram obtidos por meio de levantamento via formulário, encaminhado às unidades do IFB, por meio de sua respectiva Coordenação de Gestão de Pessoas (CDGP), no caso da Reitoria o encaminhamento foi feito aos dirigentes máximos de cada Pró-Reitoria. O formulário levou em consideração as respostas obtidas dos 10 *campi* e da Reitoria, objetivando a indicação das necessidades de desenvolvimento dos servidores do IFB.

Os dados extraídos por meio do questionário foram analisados e transformados em eixos temáticos, de modo a direcionar as ações de desenvolvimento dos servidores aos objetivos e necessidades institucionais. As indicações de desenvolvimento totalizaram 287 necessidades, que, após analisadas, resultaram em 25 eixos temáticos.

Com o propósito de fortalecer e ampliar as competências institucionais por meio

do desenvolvimento das competências individuais, este PDP engloba ações de capacitação presenciais, semipresenciais e a distância, bem como apresenta as que norteiam o programa de qualificação institucional no âmbito da educação formal, a fim de contemplar as categorias de servidores técnico-administrativos, docentes e gestores.

As atividades de capacitação compreendem ações transversais e não transversais. Em consonância com o Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019, e a Instrução Normativa 201, de 11 de setembro de 2019, o PDP tem um caráter informativo, consultivo, estratégico e indutor do desenvolvimento institucional do IFB.

Os conceitos descritos no preenchimento do PDP no sistema eletrônico disponibilizado pelo SIPEC estão detalhados na Tabela 1.

Tabela 1 - Conceitos descritos no preenchimento do PDP

NOMENCLATURA	CONCEITO
<b>Necessidade a ser Atendida</b>	Descreve a melhoria necessária para as atividades, processos e/ou desempenho.
<b>Transversal</b>	Ação de desenvolvimento comum às unidades dos órgãos /entidade.
<b>Público alvo</b>	Público-alvo a ser destinada a ação de desenvolvimento.
<b>Unidades organizacionais</b>	Onde atuam os servidores que compõem o público-alvo.
<b>UF</b>	Unidade demandante.
<b>Enfoque do desenvolvimento</b>	O enfoque que melhor representa a ação de desenvolvimento. São elas: aprimoramento técnico; educação formal; comportamento, gerencial ou liderança; ingresso no serviço público federal; preparação para aposentadoria; e atividade de extensão.
<b>Competência associada</b>	O foco da competência a ser desenvolvida em cada ação de desenvolvimento.
<b>Quantidade prevista de Servidores</b>	Quantidade prevista de servidores que precisam da ação de desenvolvimento.
<b>Necessidade a ser atendida</b>	Refere-se à descrição da necessidade a ser atendida. São elas: gestão, organização e inovação institucional; planejamento e orçamento; serviços gerais (logística); documentação e arquivo; custos; administração financeira; contabilidade; gestão de pessoas; tecnologia da informação e comunicação; controle interno; ouvidoria; transparência e controle social; correição; comunicação; ética; e outras.
<b>Modalidade</b>	Tipo de modalidade: presencial, a distância e semipresencial.
	São definições de tipos de aprendizagem: <b>1. Aprendizagem prática (especificação do tipo de aprendizagem:</b>

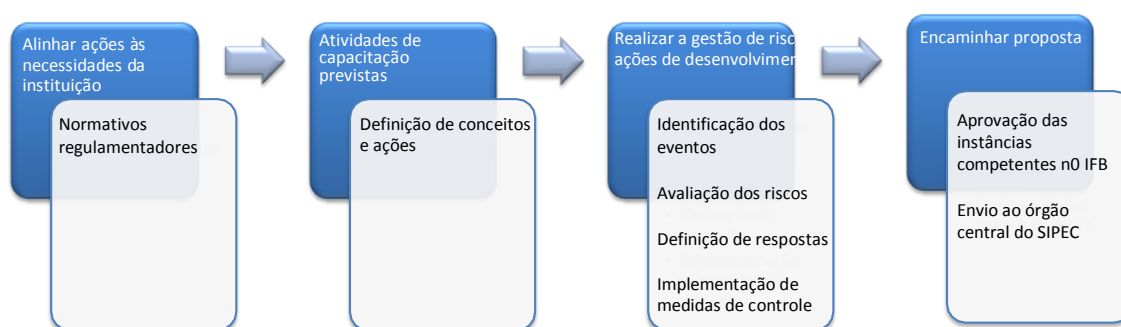


<b>Tipo de aprendizagem</b>	Aprendizagem em serviço, Estágio, Intercâmbio e Estudo em grupo). <b>2. Evento de capacitação (especificação do tipo de aprendizagem:</b> Curso, Oficina, Palestra, Seminário, Fórum, Congresso, Conferência, Seminário, Workshop, Simpósio, Semana, Jornada, Convenção, Colóquio e outras modalidades similares de eventos). 3. <b>Educação formal (especificação do tipo de aprendizagem:</b> Ensino fundamental, Ensino médio, Ensino profissionalizante, Ensino superior, Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado).
<b>Carga horária individual Prevista</b>	Carga horária da ação de desenvolvimento.
<b>Término previsto</b>	Ano de previsão de conclusão.
<b>Ação gratuita</b>	Ação sem ônus.
<b>Custo individual previsto</b>	Valor despendido por servidor.
<b>A necessidade pode ser atendida pela Escola de Governo do meu Órgão</b>	Quando a ação de desenvolvimento já estiver na escola de governo ligada ao órgão ou entidade.

Fonte: SIPEC.

As etapas para consecução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, conforme Decreto nº 9.991/2019, estão demonstradas na Figura 1.

Figura 1 – Etapas de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas



Fonte: SIPEC.

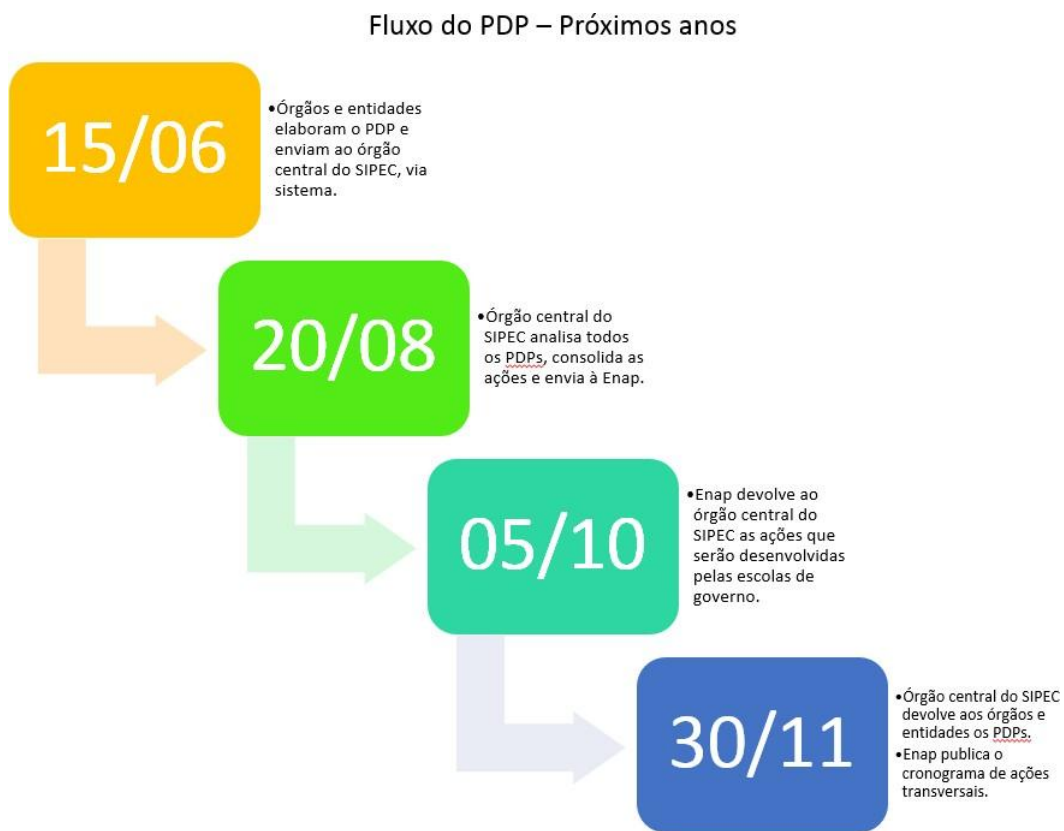
Este PDP, constituído por meio da colaboração dos setores constantes em cada uma das unidades do IFB e gerido pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, possui

conformidade com o PDI, devendo ser observado por toda a Instituição com objetivo de nortear as ações de desenvolvimento dos servidores.

Conforme o cronograma apresentado na Instrução Normativa 201, de 11 de setembro de 2019, o IFB teve o prazo para preenchimento do sistema disponibilizado pelo SIPEC até o dia 15 de outubro de 2019 e no dia 28 de fevereiro de 2020 recebera a manifestação técnica sobre a execução do Plano no âmbito do IFB.

Na Figura 2 estão descritas as etapas do processo de elaboração do PDP a partir de 2020.

Figura 2 – Fluxo de elaboração do PDP.



Fonte: SIPEC.

Na Tabela 2 constam as informações do PDP transmitidas para o sistema disponibilizado pelo SIPEC:

Tabela 2 – Informações transmitidas para o sistema.

Item	Necessidade a ser atendida	Transversal	Público alvo	Unidades organizacionais	UF	Enfoque do desenvolvimento	Competência associada	Quantidade prevista de servidores
1	CONTABILIDADE PÚBLICA	Sim	Técnicos	CDPO/CDAP/CGEF/DRAP	DF	Aprimoramento Técnico	Normativa/Legal	50
2	LOGÍSTICA E COMPRAS PÚBLICAS - LICITAÇÕES E CONTRATOS	Sim	Técnicos, docentes, gestores	CDCC/CGAQ/CDA C/DRAP	DF	Aprimoramento Técnico	Normativa/Legal	100
3	APLICATIVOS COMERCIAIS	Sim	Técnicos, docentes e gestores	Todos os setores do IFB	DF	Aprimoramento Técnico	Desenvolvimento de equipes, Técnica/Específica do cargo, Aplicativos e sistemas	400
4	MAPEAMENTO DE PROCESSOS E FLUXOS	Sim	Técnicos, docentes e gestores	Todas as unidades do IFB	DF	Aprimoramento Técnico	Comunicação eficaz, Condução de mudanças, Construção de equipes, Desenvolvimento de equipes, Devolutiva (feedback), Gerenciamento de equipes, Inovação, Orientação por resultados, Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Aplicativos e sistemas, Visão sistêmica	150

5	PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU (DOUTORADO E MESTRADO)	Sim	Técnicos e docentes.	IFB como um todo.	DF	Educação Formal	Engajamento (inspirar pessoas), Ensino, pesquisa e/ou extensão, Técnica/Específica do cargo	200
6	ÉTICA E CIDADANIA - INCLUSÃO E DIREITOS HUMANOS	Sim	Técnicos, docentes e gestores	IFB	DF	Aprimoramento Técnico	Comunicação eficaz, Técnica/Específica do cargo	200
7	GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS - ORÇAMENTO PÚBLICO	Sim	Técnicos, docentes e gestores	IFB	DF	Aprimoramento Técnico	Comunicação eficaz, Desenvolvimento de equipes, Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Aplicativos e sistemas	200
8	LÍNGUAS ESTRANGEIRAS	Sim	Técnicos, docentes e gestores	IFB	DF	Aprimoramento Técnico	Comunicação eficaz, Engajamento (inspirar pessoas), Flexibilidade, Representação Institucional	500
9	TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	Não	Técnicos TIC	DTIC	DF	Aprimoramento Técnico	Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Aplicativos e sistemas	50
10	GESTÃO DE PESSOAS - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	Sim	Técnico	PRGP/ CDGP	DF	Aprimoramento Técnico	Comunicação eficaz, Desenvolvimento de equipes, Empatia, Engajamento (inspirar pessoas), Relacionamento interpessoal	30
11	GESTÃO DE PESSOAS - SISTEMAS DE CADASTRO, FOLHA DE PAGAMENTO E	Não	Técnicos	PRGP/CDGP	DF	Aprimoramento Técnico, Comportamental,	Comunicação eficaz, Desenvolvimento de equipes, Empatia,	50

	ASSENTAMENTO FUNCIONAL					gerencial ou liderança	Gestão de conflitos, Relacionamento interpessoal, Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal	
12	DADOS, INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO - GESTÃO DA INFORMAÇÃO	Sim	Técnicos e docentes	IFB	DF	Aprimoramento Técnico	Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Aplicativos e sistemas	500
13	DESENVOLVIMENTO GERENCIAL	Sim	Gestores	IFB	DF	Comportamental, gerencial ou liderança	Construção de equipes, Delegação, Gerenciamento de equipes	40
14	AUDITORIA E CONTROLE - AUDITORIA GOVERNAMENTAL	Não	Auditores	NAIN	DF	Aprimoramento Técnico	Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal	6
15	ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO	Sim	Docentes	PREN, PREX, PRPI, DREP	DF	Aprimoramento Técnico, Educação Formal, Atividade de Extensão	Ensino, pesquisa e/ou extensão, Técnica/Específica do cargo	300
16	AUDITORIA E CONTROLE - ATIVIDADE CORRECCIONAL CAPACITAÇÃO PARA CORREGEDORIAS E QUALIFICAÇÃO DE MEMBROS DE COMISSÕES DISCIPLINARES	Não	Técnico/Docente	RIFB	DF	Aprimoramento Técnico	Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Aplicativos e sistemas	50
17	AUDITORIA E CONTROLE - CONTABILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS	Não	TÉCNICOS	NAIN	DF	Aprimoramento Técnico	Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Outras	6

18	AUDITORIA E CONTROLE - PARTICIPAÇÃO EM FÓRUNS	Não	Técnicos	NAIN	DF	Aprimoramento Técnico	Técnica/Específica do cargo	6
19	AUDITORIA E CONTROLE - GOVERNANÇA E GESTÃO DE RISCOS - OUVIDORIA	Não	Técnicos e docentes	RIFB	DF	Aprimoramento Técnico, Educação Formal	Gestão de conflitos, Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal	20
20	GESTÃO DE PESSOAS - GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E PLANO DE CARREIRA	Não	Técnicos	DRGP, PRGP	DF	Aprimoramento Técnico, Comportamental, gerencial ou liderança	Construção de equipes, Desenvolvimento de equipes, Gerenciamento de equipes	20
21	GESTÃO DE PESSOAS - PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	Não	Técnicos	DRDP, PRGP	DF	Aprimoramento Técnico, Educação Formal, Preparação para aposentadoria	Gestão de conflitos, Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal	10
22	GOVERNANÇA DIGITAL E TRANSPARÊNCIA	Sim	Técnicos, Docentes e Gestores	IFB	DF	Aprimoramento Técnico, Educação Formal	Inovação, Processo decisório, Técnica/Específica do cargo, Normativa/Legal, Visão sistêmica	200
23	GESTÃO ESTRATÉGICA	Sim	Gestores, técnicos e docentes	RIFB - PRPI	DF	Aprimoramento Técnico, Educação Formal, Comportamental, gerencial ou liderança	Processo decisório, Visão sistêmica	20
24	INOVAÇÃO - CRIATIVIDADE E NOVAS TECNOLOGIAS	Sim	Gestores, técnicos e docentes	IFB	DF	Aprimoramento Técnico, Comportamental, gerencial ou liderança	Condução de mudanças, Inovação, Aplicativos e sistemas	200

25	ÉTICA E CIDADANIA – SUSTENTABILIDADE	Sim	Gestores, docentes e técnicos	PRPI, PRGP, PREX, PREN	DF	Aprimoramento Técnico, Educação Formal, Comportamental, gerencial ou liderança	Condução de mudanças, Sustentabilidade	20
----	---	-----	-------------------------------------	---------------------------	----	---	---	----

Fonte: PRGP/IFB.

## RESULTADOS ESPERADOS

As ações de desenvolvimento de pessoas devem contribuir para o alcance contínuo de novas competências para o servidor, bem como estar alinhadas às necessidades do IFB, promovendo o atingimento dos objetivos elencados no PDI, como forma de evidenciar o desenvolvimento crescente da Instituição e a valorização dos serviços públicos ofertados à sociedade.

- Desenvolvimento do quadro de pessoal ativo permanente da instituição;
- Promoção de ações de capacitação alinhadas com as demandas institucionais, orientadas para o desenvolvimento de competências;
- Melhoria das relações de trabalho e clima organizacional;
- Aprimoramento dos processos de trabalho por meio da aquisição de novos conhecimentos e aplicação das habilidades e competências desenvolvidas no decorrer da realização de ações de desenvolvimento.
- Evolução qualitativa referentes aos serviços prestados pelo IFB;
- Promoção permanente de oportunidades de desenvolvimento para o servidor;
- Ampla divulgação do processo de formulação e execução das ações de capacitação.

## DESENVOLVIMENTO

O PDP pode ser compreendido como um conjunto de ações de aperfeiçoamento e apoio à capacitação e à qualificação ofertadas pelo IFB, Escolas de Governo e por parceiros, com o objetivo de promover o desenvolvimento integral do quadro de servidores efetivos do Instituto. As ações de capacitação coordenadas pelo IFB constituem processos permanentes e deliberados de aprendizagem, estruturados conforme diretrizes da PNDP, sendo ainda uma forma de evidenciar os resultados em face do atingimento das metas estabelecidas no PDI, relacionados ao objetivo de Desenvolver e Manter Pessoas.

Para fins de aplicação deste plano, entende-se por:

- **Desenvolvimento de pessoas:** conjunto de ações destinadas a proporcionar ao servidor o seu aprimoramento profissional-individual, em estreita relação com a função social do IFB;
- **Capacitação:** processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- **Gestão por competência:** gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos do IFB;
- **Eventos de capacitação:** cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses institucionais.



- **Educação Formal:** ensino fundamental, médio, médio profissionalizante, superior, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.
- **Treinamento Regularmente Instituído:** qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.
- **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI):** define os rumos da instituição em termos de seu desenvolvimento e suas metas;

Para cada uma dessas ações de desenvolvimento foi levado em consideração a necessidade a ser atendida, competência associada da ação, quantidade prevista de servidores, modalidade, tipo de aprendizagem, carga horária e custo individual previsto por servidor.

Tendo em vista a diversidade de áreas de conhecimentos circulantes no IFB, são previstas ações de demandas específicas, que tem por objetivo atender as necessidades de capacitação das unidades do IFB, e que, por sua natureza imprevista, não estão descritas as atividades no plano, podendo ser incluídas com a revisão e atualização deste PDP.

Conforme consta na Instrução Normativa nº 201/2019, o PDP possui a possibilidade de revisão das ações de desenvolvimento de forma mensal, considerando as seguintes etapas:

- aprovação pela autoridade máxima do órgão ou entidade, observada a possibilidade prevista no §2º do art. 5º do Decreto nº 9.991, de 2019;
- envio ao órgão central do SIPEC no quinto dia útil do mês, e
- devolução, pelo órgão central do SIPEC, ao órgão ou entidade até trinta dias após o recebimento.

Caso ocorra a necessidade de inclusão ou alteração dos eixos temáticos, a sua propositura deverá ocorrer de forma justificada e o seu lançamento no sistema de registro disponibilizado pelo SIPEC somente ocorrerá no quinto dia útil subsequente à aprovação da autoridade máxima do IFB.

## **PERFIL DO QUADRO FUNCIONAL DA INSTITUIÇÃO**

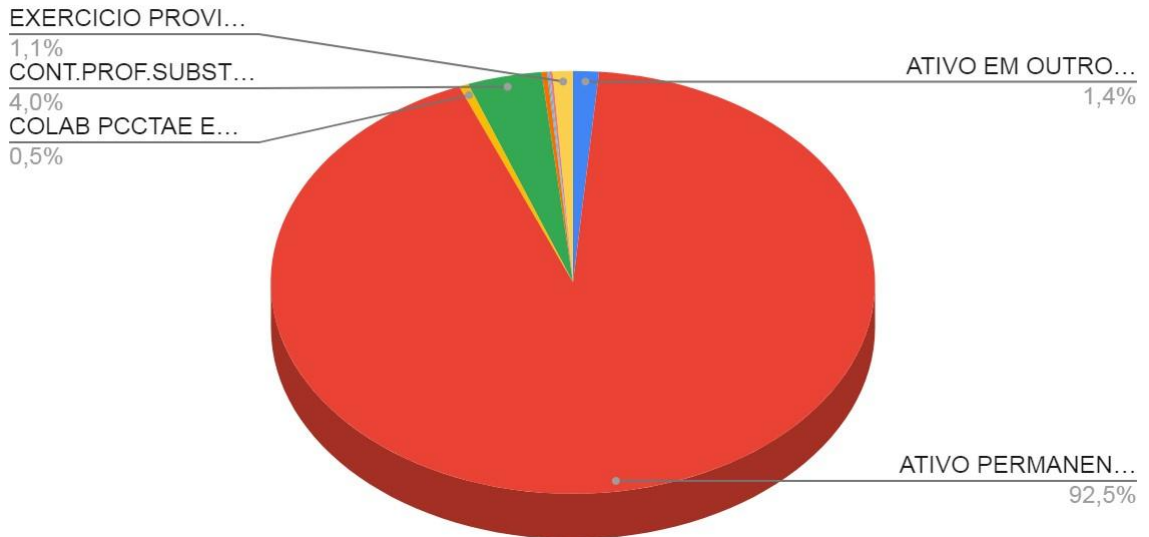
O IFB possui no seu quadro funcional um total de 1.357 (mil e trezentos e cinquenta e sete) servidores, sendo 703 (setecentos e três) pertencentes à carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 594 (quinhentos e noventa e quatro) referentes à carreira de Técnicos Administrativos da Educação, totalizando 1297 (mil e duzentos e noventa e sete) servidores ativos, bem como possui ainda 1 (um) professor da carreira do Magistério Federal e 55 (cinquenta e cinco) professores substitutos.

A seguir constam os Gráficos 1, 2, 3, 4 e 5 quanto à situação funcional,

composição por carreira, a faixa etária e o nível de titulação por carreira, extraídos do sistema SUAP.

Gráfico 1- Servidores por situação funcional.

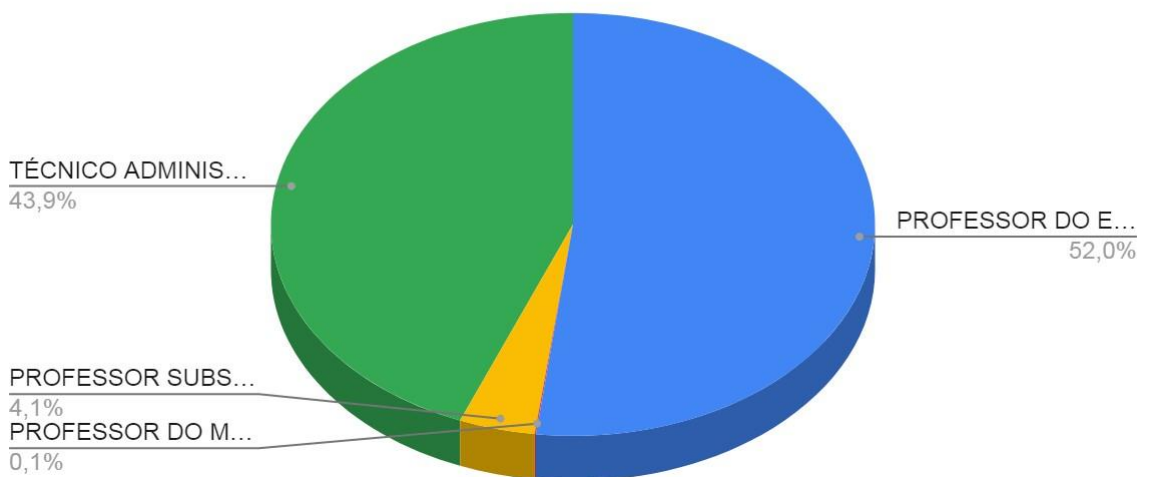
### Situação Funcional



Fonte: SUAP, 2020.

Gráfico 2- Servidores por carreira.

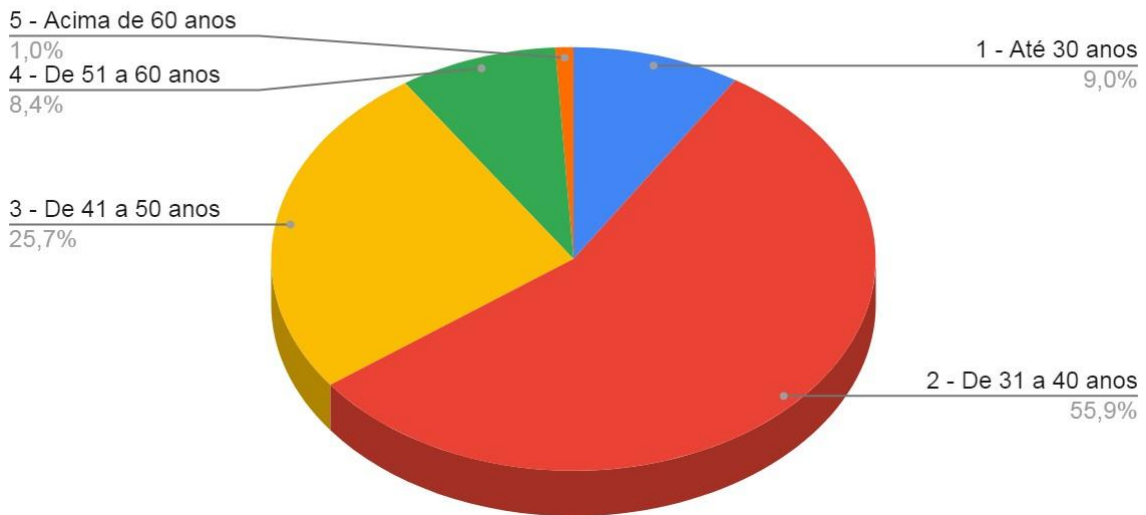
### COMPOSIÇÃO



Fonte: SUAP, 2020.

Gráfico 3 – Servidores por faixa etária.

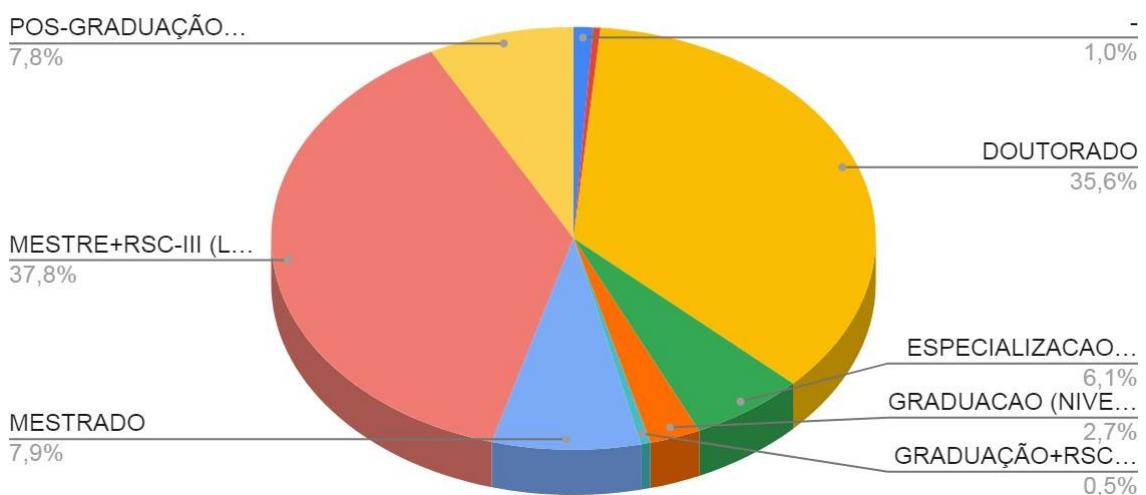
### Faixa Etária



Fonte: SUAP, 2020.

Gráfico 4 - Servidores efetivos pertencentes à carreira de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico por titulação.

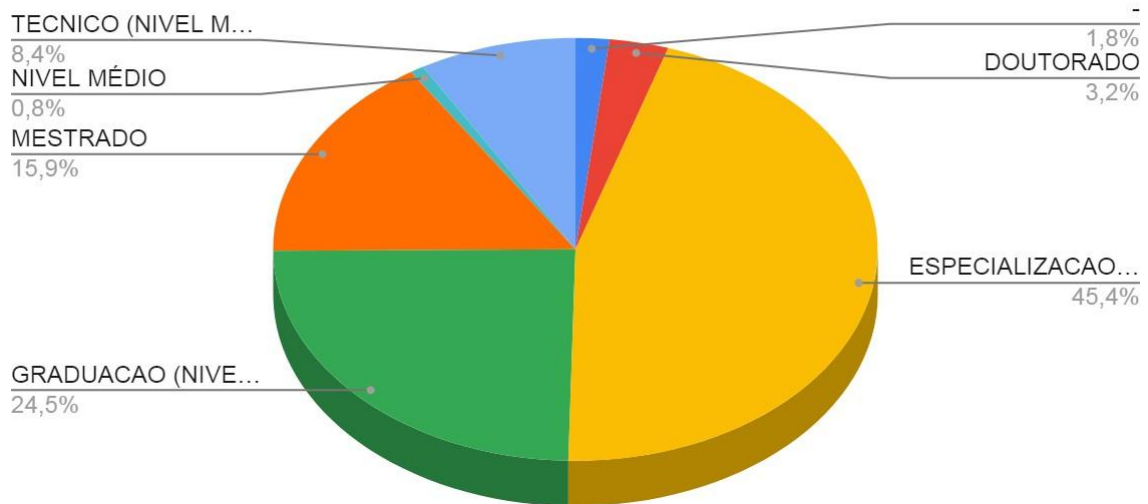
### Titulação Docentes



Fonte: SUAP, 2020.

Gráfico 5 - Servidores efetivos pertencentes à carreira de Técnico Administrativo da Educação por titulação.

### Titulação Técnicos



Fonte: SUAP, 2020

## GESTÃO DE RISCOS

Com as ações de capacitação definidas, foi estruturado um plano de riscos, com os seguintes elementos: eventos de riscos, avaliação do grau dos riscos, definição das respostas e medidas de controle.

Tabela 3 – Plano de riscos

Evento	Grau de Risco - Inerente			Gerenciamento do Risco						
	Probabilidade	Impacto	Classificação	Tolerância	Estratégia de Resposta	Medidas	Descrição da Medida	Monitoramento	Periodicidade de Monitoramento	Revisão dos Riscos
Alterações de normativos e políticas na área de gestão	Alto	Muito Alto	Muito Alto	Intolerável	Aceitar e Mitigar	Contenção	Atualização do PDP	Normas e Políticas	Contínuo	Anual
Indisponibilidade orçamentária	Alto	Alto	Alto	Intolerável	Aceitar e Mitigar	Contenção	Priorização das atividades	Relatório Orçamentário	Contínuo	Anual
Baixa adesão de inscritos em alguma atividade de capacitação	Médio	Alto	Médio	MediaTolerância	Mitigar	Contenção	Maior divulgação das atividades Acertividade na oferta das atividades Alinhamento com público-alvo	Relatório de Indicadores	Trimestral	Anual

Indisponibilidade de instrutor em alguma atividade de capacitação	Muito Baixa	Muito Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Contenção	<b>Contratação de instrutores comprometidos</b>	Avaliação	Por atividade	Anual
Evasão nas atividades de capacitação	Média	Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Contenção	Acompanhamento da frequência, ratificar a importância da capacitação, motivar a participação	Questionário de Evasão	Por atividade	Anual
Infraestrutura para realização de atividades de capacitação específicas	Muito Baixa	Alto	Baixo	Tolerável	Mitigar	Contenção	Realizar vistoria nas instalações, prevenção.	Check List	Contínuo	Anual

Fonte: PRGP/IFB.

## **PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO**

A Tabela 4 apresenta o orçamento para o ano de 2020 voltado para à consecução das ações de desenvolvimento de pessoas, conforme os eixos temáticos estabelecidos neste plano

Tabela 4 – Orçamento para 2020

<b>Ação/Grupo de Despesa</b>	<b>Fonte</b>	<b>Fixado</b>	<b>%</b>	<b>Condicionado*</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
4572 Capacitação (Custeio)	100	175.061,00	59,23	120.485,00	40,77	295.546,00

\*Recurso sob supervisão do IFB, consignado na LOA como condicionado à aprovação legislativa de que trata o inciso III do art. 167 da Constituição Federal.

Os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento serão de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver:

- disponibilidade orçamentária;
- interesse da administração; e
- aprovação do dirigente máximo do órgão ou entidade.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Ao final do exercício, o PDP norteará a construção do Relatório Anual de Execução do PDP, bem como a observação do custo-benefício das atividades ofertadas, conforme informações requeridas pelo Ministério da Economia:

- a quantidade total de ações de desenvolvimento realizada;
- a quantidade total de ações de desenvolvimento que foram prevista e não foram realizadas;
- a quantidade de ações transversais realizadas;
- a quantidade de ações não transversais realizadas;
- a quantidade de ações realizadas no exterior;
- a quantidade total de participações em ações de desenvolvimento;
- a quantidade total de servidores em exercício;
- a quantidade total de servidores capacitados em cada ação de desenvolvimento;
- a quantidade e os fundamentos das revisões realizadas no PDP no decorrer

- do ano;
- o total de despesas realizadas com ações de desenvolvimento, discriminando separadamente:
    - a) diárias e passagens; e
    - b) custos diretamente relacionados à ação de desenvolvimento;
  - dentre os servidores que foram capacitados, informações discriminadas acerca do:
    - a) nível de escolaridade antes da ação de capacitação;
    - b) cargo efetivo; e
    - c) cargo em comissão ou função de confiança, quando for o caso.
  - a análise do impacto das ações de desenvolvimento realizadas sobre o desempenho do órgão ou entidade;
  - a análise do custo-benefício das ações de desenvolvimento realizadas; e
  - os fornecedores das ações de desenvolvimento que não tiverem sido realizadas pela ENAP ou pelas demais Escolas de Governo do Poder Executivo federal.

Caberá à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas acompanhar e monitorar a execução deste PDP, cabendo-lhe apoiar e orientar as chefias imediatas e os servidores acerca do cumprimento disposto no Decreto nº 9.991/2019 e na Instrução Normativa nº 201/2019.

Os dados obtidos ao longo de sua execução comporão o Relatório Anual de Execução do PDP, que será encaminhado ao Órgão Central do SIPEC, o qual conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP e sua realização.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, quanto à licença e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm)

BRASIL. Instrução Normativa Nº201 de 11 de setembro de 2019. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativan-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638>



Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília. Plano de Desenvolvimento Institucional. Disponível em: [https://www.ifb.edu.br/attachments/article/19574/PDI\\_2019\\_2023\\_do\\_IFB\\_Versao\\_6\\_6\\_Final%20\(1\).pdf](https://www.ifb.edu.br/attachments/article/19574/PDI_2019_2023_do_IFB_Versao_6_6_Final%20(1).pdf)