



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília**

**PORTARIA 2/2021 - RIFB/IFB, DE 17 de fevereiro de 2021**

A REITORA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE BRASÍLIA, nomeada pelo Decreto de 1º de agosto de 2019, publicado no Diário Oficial da União em 02 de agosto de 2019, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

**Art. 1º TORNAR PÚBLICO** o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) aprovado para o exercício de 2021, a Manifestação Técnica do SIPEC sobre os Planos de Desenvolvimento de Pessoas, conforme estabelecido pelo Decreto nº 9.991/19 e a Instrução Normativa nº 21/2021/ENAP/ME, nos termos dos documentos em anexo.

**Art. 2º** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Documento assinado eletronicamente por:

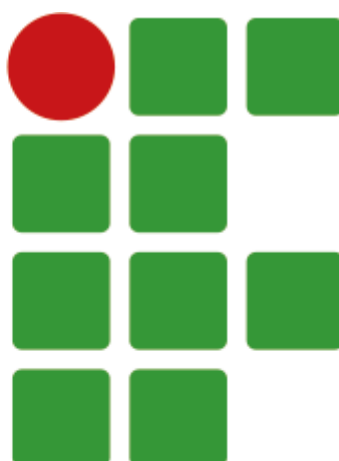
- Luciana Miyoko Massukado, REITOR - CD1 - IFB, em 17/02/2021 17:50:51.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 11/02/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 219461

Código de Autenticação: 512688cd6e





# INSTITUTO FEDERAL

## Brasília



**INSTITUTO FEDERAL**  
Brasília

Setor de Autarquias Sul, Quadra 2, Bloco E, Edifício Siderbrás  
Asa Sul – Brasília/DF, CEP 70070-906  
(61) 2103-2154 | [ifb.edu.br](http://ifb.edu.br)



## **PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – IFB/2021**

**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**

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**

Adriana de Souza Moura

Átagha Ferreira de Sousa

Bruna Martins de Souza Benevides

Marciano Pereira da Silva

Rodrigo Morency Arouca Barbosa

Sonia Carvalho Leme Moura Veras

Sarah Fragoso Braga

Shoichi Shibuya Kishi

Valéria Rodrigues Pacheco



## Sumário

APRESENTAÇÃO.....	5
A INSTITUIÇÃO.....	5
PÚBLICO ALVO.....	6
OBJETIVO GERAL.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
METODOLOGIA.....	7
AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO.....	8
REVISÃO DO PDP.....	13
RESULTADOS ESPERADOS.....	13
PERFIL DO QUADRO FUNCIONAL DA INSTITUIÇÃO.....	14
GESTÃO DE RISCOS.....	17
ORÇAMENTO DE CAPACITAÇÃO.....	19
DISPOSIÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	22

## 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, alterado pelo Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020, regulamentado pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas possui como instrumentos o(s):

- 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 disponibilizadas 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.

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**

Servidores em exercício no IFB.

## **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 2021, 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, atualmente revogada pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021. 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), Resoluções Internas, além do Decreto 9.991/2019 e da Instrução Normativa 201/2019, bem como o Guia de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do Ministério da Economia.

Os dados foram obtidos por meio de levantamento via formulário eletrônica, sendo um destinado a todos os servidores da Instituição e um outro direcionado aos servidores ocupantes de cargo de direção e função gratificada. 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.

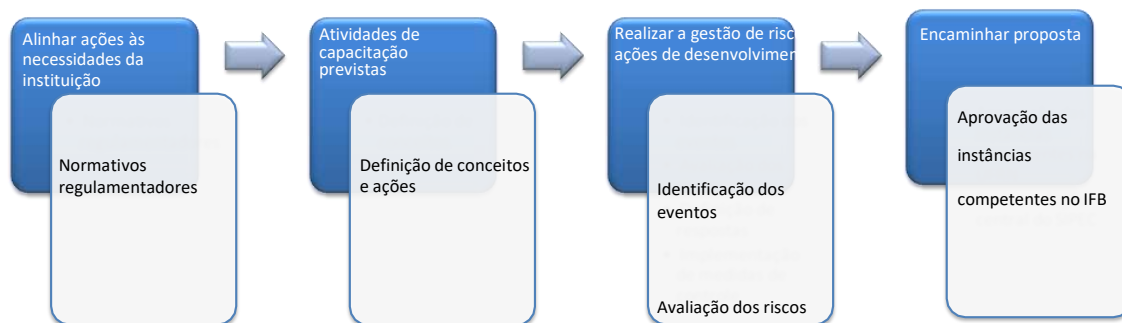
Os dados extraídos por meio dos questionários foram analisados e categorizados conforme os objetos temáticos do Guia de Elaboração do PDP, de modo a direcionar as ações de desenvolvimento dos servidores aos objetivos e necessidades institucionais. As indicações de desenvolvimento totalizaram 578 ações, que, após analisadas, resultaram em 77 necessidades a serem desenvolvidas no ano de 2021.

Com o propósito de fortalecer e ampliar as competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais, este PDP engloba ações que podem ser realizadas de modo presencial, semipresencial e à distância.

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 SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e suas posteriores alterações, o PDP tem um caráter informativo, consultivo, estratégico e indutor do desenvolvimento institucional do IFB.

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.

## ACÇÕES DE 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 PNPD, 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;

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 consta na Tabela 2.

Tabela 2 – Ações de Desenvolvimento.

	<b>Necessidade a ser atendida</b>
1	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em aprendizagem de língua estrangeira.
2	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em sistemas internos institucionais.
3	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em sistemas relacionados à gestão de pessoas.
4	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em relações públicas.
5	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em planejamento estratégico.
6	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em ordenamento de despesas.
7	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em melhoria do desempenho institucional.
8	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em linguagens de programação.
9	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em licitação.
10	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em legislação voltada para a gestão de pessoas.
11	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em gestão e fiscalização de contratos.
12	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em estudos para aprimorar a gestão e qualidade dos gastos públicos.
13	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em desenvolvimento de padrões de qualidade e de racionalidade.
14	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em criação de conteúdos digitais.
15	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em correição.
16	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em contabilidade pública.
17	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em compras públicas.
18	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em orçamento público.
19	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em automatização de processos.
20	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em auditoria governamental.
21	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em qualidade de vida no trabalho e atenção à saúde.
22	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em almoxarifado e patrimônio.
23	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em controle, registro e acervo acadêmico digital.
24	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em gestão documental e técnicas de arquivo.
25	Desenvolver conhecimento ou habilidade por meio da qualificação acadêmica em nível de especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

26	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em orientação por resultados e processo decisório.
27	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em negociação.
28	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em inovação.
29	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em gestão de conflitos.
30	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em processos motivacionais, empatia e relacionamento interpessoal.
31	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em desenvolvimento e gestão de equipes.
32	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em delegação.
33	Desenvolver conhecimento com ênfase no desenvolvimento de habilidades gerenciais.
34	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em autocontrole e autocrítica.
35	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área liderança com ênfase em articulação, parcerias, convênios e acordos de cooperação.
36	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área gerencial com ênfase em gestão educacional.
37	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área gerencial com ênfase em gestão de tributos.
38	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área gerencial com ênfase em gestão do tempo.
39	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área gerencial com ênfase em planejamento e gestão de riscos.
40	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em monitoramento de documentos e processos relacionados a gestão de pessoas.
41	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área gerencial com ênfase em gestão de pessoas.
42	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área gerencial com ênfase em gerenciamento de custos.
43	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área gerencial com ênfase em gerenciamento da informação e das comunicações.
44	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área gerencial com ênfase em comunicação.
45	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em prospecção, desenho e melhorias de arquiteturas, de metodologias, de processos, de aplicações, de plataformas e de bases tecnológicas.
46	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em governança de tecnologia da informação e comunicação.
47	Desenvolver conhecimento ou habilidade referente ao sistema estruturador com ênfase em tecnologia da informação e comunicação.
48	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em tecnologia e estatística.
49	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em sistemas e softwares.
50	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em registro acadêmico.
51	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em processo administrativo disciplinar.
52	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em metodologias de ensino.

53	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em legislação e normativos.	
54	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em inteligência artificial.	
55	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em integração curricular.	
56	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em gestão do conhecimento.	
57	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em gerenciamento de incubadora.	
58	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em ensino, pesquisa e extensão.	
59	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em novos softwares para a área de engenharia.	
60	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em enfrentamento de pandemias.	
61	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em design instrucional.	
62	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em gestão de processos.	
63	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em definição de funções.	
64	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em gestão de projetos.	
65	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em gerenciamento de resíduos sólidos.	
66	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em novas tecnologias.	
67	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em planilhas eletrônicas.	
68	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase na redação de Documentos Técnicos.	
69	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em conhecimento de softwares matemáticos.	
70	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em comunicação.	
71	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em complementação pedagógica.	
72	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em ciência de dados.	
73	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em biblioteca.	
74	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em auditoria.	
75	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em apoio psicopedagógico para estudantes.	
76	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em ambientes virtuais de aprendizagem.	
77	Desenvolver conhecimento ou habilidade na área finalística com ênfase em agroindústria.	
<b>LEGENDA - PÚBLICO ALVO</b>		
<b>Técnico e Docente</b>	<b>Técnico</b>	<b>Docente</b>

## **REVISÃO DO PDP**

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 intempestiva, não estão descritas as atividades no plano, podendo ser incluídas com a revisão e atualização deste PDP.

Conforme consta na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, o PDP possui a possibilidade de revisão das ações de desenvolvimento de forma trimestral, conforme calendário disponibilizado pelo SIPEC, considerando as seguintes etapas:

- solicitação de revisão pelos órgãos e entidades ao órgão central do SIPEC via ferramenta informatizada;
- autorização da revisão pelo órgão central do SIPEC;
- elaboração da revisão pelos órgãos e entidades;
- envio da revisão pelos órgãos e entidades ao órgão central do SIPEC no quinto dia útil do mês;
- devolução da revisão, pelo órgão central do SIPEC, ao órgão ou entidade até trintadias após o recebimento no quinto dia útil do mês; e
- anuência da revisão pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

## **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.

- a) Desenvolvimento do quadro de pessoal ativo permanente da instituição;
- b) Promoção de ações de capacitação alinhadas com as demandas institucionais, orientadas para o desenvolvimento de competências;
- c) Melhoria das relações de trabalho e clima organizacional;
- d) 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;
- e) Evolução qualitativa referentes aos serviços prestados pelo IFB;
- f) Promoção permanente de oportunidades de desenvolvimento para o servidor;
- g) Dentre outras.

## PERFIL DO QUADRO FUNCIONAL DA INSTITUIÇÃO

O IFB, no momento da elaboração deste plano, possui em seu quadro funcional um total de 1.356 (mil e trezentos e cinquenta e seis) servidores, sendo 704 (setecentos e quatro) pertencentes à carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, 1 (um) professor da carreira do Magistério Federal e 586 (quinhentos e oitenta e seis) referentes à carreira de Técnicos Administrativos da Educação, totalizando 1291 (mil e duzentos e noventa e um) servidores ativos, bem como possui ainda 65 (sessenta e cinco) professores substitutos.

A seguir constam os Gráficos 1, 2, 3, 4 quanto à situação funcional, composição por carreira e o nível de titulação por carreira, extraídos do sistema SUAP.

Gráfico 1- Situação Funcional.



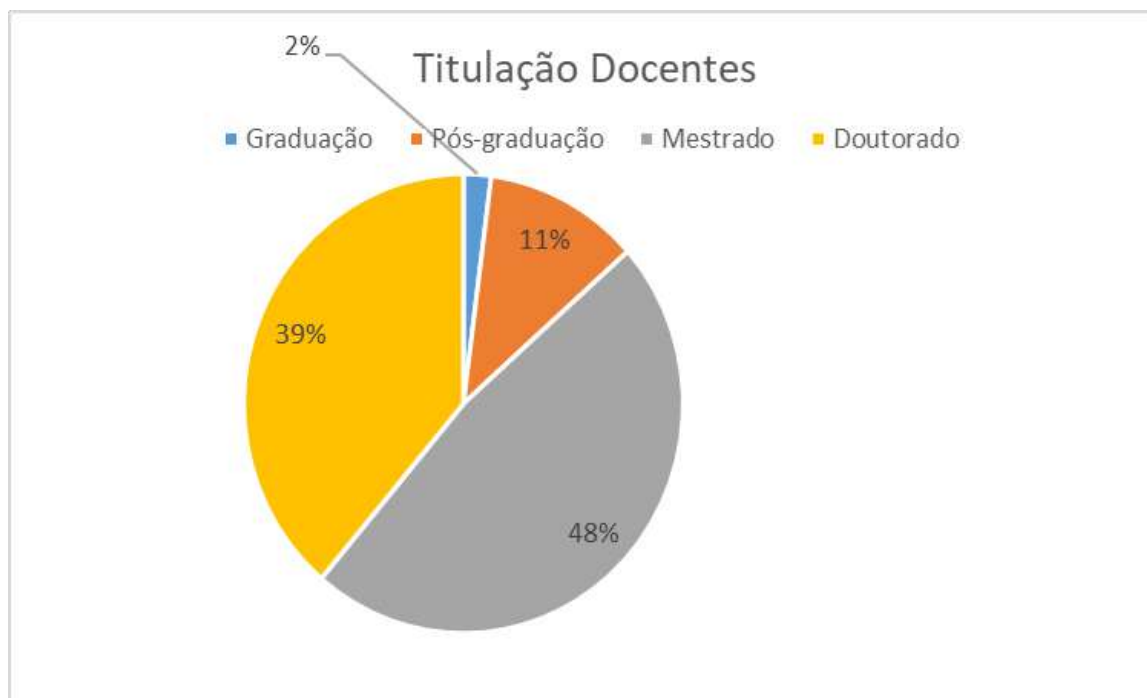
Fonte: SUAP, 2021.

Gráfico 2- Composição por Carreira.



Fonte: SUAP, 2021.

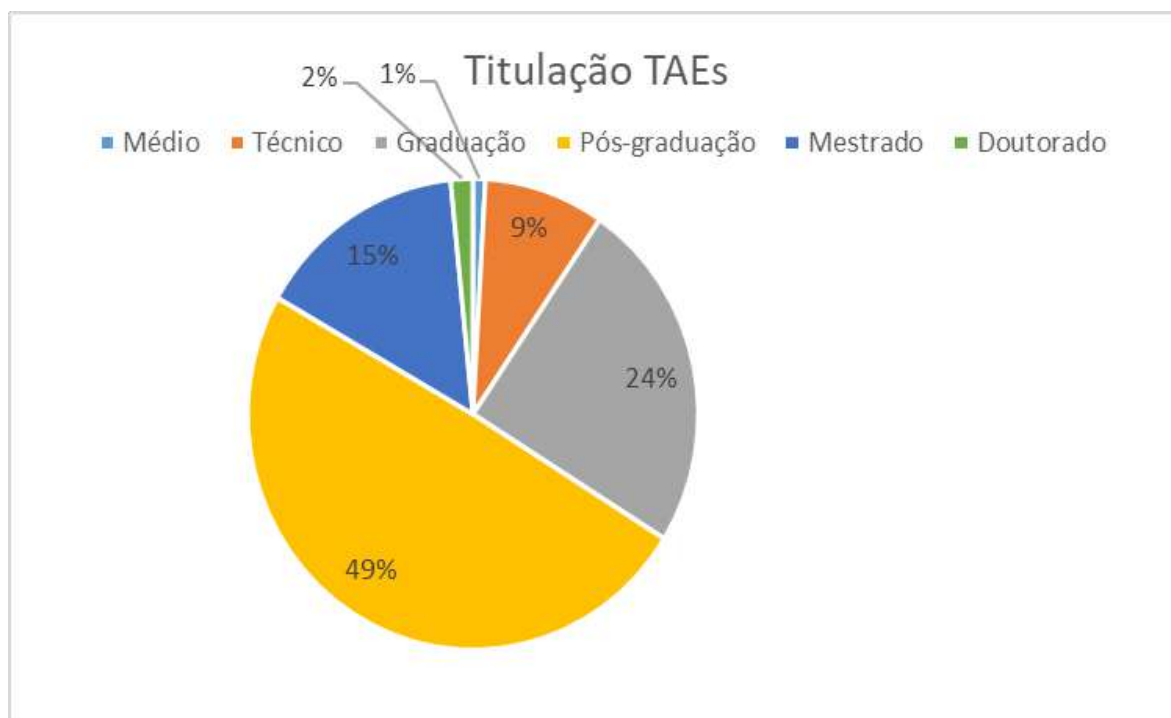
Gráfico 3 - Titulação - Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.



Fonte: SUAP, 2021



Gráfico 4 – Titulação - Técnico Administrativo da Educação.



Fonte: SUAP, 2021

## 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 – Gestão 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	Média Tolerância	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	Contratação de instrutores comprometidos	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



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

### ORÇAMENTO DE CAPACITAÇÃO

A Tabela 4 apresenta o orçamento para o ano de 2021 voltado para à consecução das ações de desenvolvimento de pessoas, conforme os eixos temáticos estabelecidos neste plano.

Tabela 4 – Orçamento de Capacitação - 2021

Ação/Grupo de Despesa	Fonte	Fixado	%	Condicionado*	%	Total
4572 Capacitação (Custeio)	100	96.512,00	41,6	135.488,00	58,4	232.000,00

\*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.

A solicitação de realização de ação de desenvolvimento com custos para o IFB deve ser feita por meio de processo SUAP, o qual deve ser analisado pelos setores competentes, inclusive quanto à autorização da despesa, antes do início da capacitação.

A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

A autoridade máxima do IFB poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

- existência de disponibilidade financeira e orçamentária;
- atendimento das condições previstas no Decreto nº 9.991/2019, para a realização da ação de desenvolvimento; e
- existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do IFB.



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

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 do disposto no Decreto nº 9.991/2019 e na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

As chefias de cada setor deverão encaminhar à Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, ao final de cada semestre, um relatório contendo a relação de ações de desenvolvimento realizadas pelos servidores do setor no semestre, contendo:

- Nome do servidor;
- Nome do curso;
- Carga Horária do curso;
- Se houve afastamento ou ação de desenvolvimento em serviço;
- Se houve custo para a instituição; e
- Local de realização e período.

Os dados obtidos ao longo da execução deste PDP comporão o Relatório Anual de Execução ao final do exercício, o qual será encaminhado ao Órgão Central do SIPEC, contendo as informações referentes à sua execução e à sua avaliação.

Todos os afastamentos previstos no art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, deverão ter suas necessidades previstas no PDP do órgão ou entidade de exercício do servidor.

Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:

- licenças para capacitação;
- parcelas de licenças para capacitação;
- licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;
- participações em programas de treinamento regularmente instituído; e
- licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.

Para os afastamentos de que tratam os incisos III e IV, do art. 18, do Decreto nº 9.991, de 2019, serão aplicáveis os interstícios do §1º do art. 95 e §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

A ação de desenvolvimento que for realizada durante a jornada de trabalho e não gere o afastamento do servidor deverá constar no PDP para fins de planejamento e registro do desenvolvimento de necessidades e competências.

Para fins de solicitação de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais no SIGEPE - Banco de Talentos do Governo Federal assim como mantê-lo atualizado.

É recomendável que os servidores atualizem seus currículos no SIGEPE - Banco de Talentos sempre que participarem de ação de desenvolvimento mesmo que a ação não tenha gerado afastamento.

**LUCIANA MIYOKO MASSUKADO**

**Reitora**



## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

### 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 nº 201 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>

BRASIL. 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)

BRASIL. Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, Ministério da Economia, disponível em: [https://capacitar.ufba.br/sites/capacitar.ufba.br/files/pictures/guia\\_para\\_elaboracao\\_doo\\_dp\\_20190911.pdf](https://capacitar.ufba.br/sites/capacitar.ufba.br/files/pictures/guia_para_elaboracao_doo_dp_20190911.pdf)

MANIFESTAÇÃO TÉCNICA DOS PLANOS DE  
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

---

2020-2021

 **PNDP**  
POLÍTICA NACIONAL  
DE DESENVOLVIMENTO  
DE PESSOAS





**Ministro da Economia**

PAULO ROBERTO NUNES GUEDES

**Secretário Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital**

CAIO MARIO PAES DE ANDRADE

**Presidente da Fundação Escola Nacional de Administração Pública**

DIOGO GODINHO RAMOS COSTA

**Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal**

WAGNER LENHART

**Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas**

MARIA DA PENHA DA CRUZ

**Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas**

EDUARDO VIANA ALMAS

**Equipe Técnica de Elaboração**

ANDREA MARIA RAMPANI – DESEN/ME

CAMILA POZZER - DESEN/ME

CAROLINA SGARABOTO – DESEN/ME

TATIANA NEVES DA SILVEIRA PINTO – DESEN/ME

JOÃO BRAYAM RODRIGUES DE FREITAS (CONSULTOR) – DESEN/ME

CÉSAR AUGUSTO GALVÃO - CGDADOS/DAE/ENAP

PAULO MARQUES – DDPRO/ENAP

SUZANA NEIVA SANTOS GHAZALE – DDPRO/ENAP

WENDY WILLIAN BALOTIN - DDPRO/ENAP

# INTRODUÇÃO

Esta Manifestação Técnica objetiva apresentar os resultados das análises dos **Planos de Desenvolvimento de Pessoas 2020-2021**.

Do total de **182** órgãos e entidades do SIPEC a possuem PDP para o ano de 2021, **167 (92%)** encaminharam seus planos dentro do prazo para análise, por meio do Portal SIPEC.

Ao todo, **66.796** necessidades foram preenchidas e enviadas, das quais **24.319** foram identificadas como **transversais e não possíveis de serem atendidas por escola de governo própria do órgão ou entidade** (seja pela impossibilidade de atendimento da demanda, seja pela ausência de escola de governo própria).

Da mesma forma que o PDP 2019-2020, a análise do órgão central do SIPEC foi realizada a partir da indicação da transversalidade das necessidades no momento do preenchimento dos PDP, bem como aquelas que não poderiam ser atendidas por escola de governo própria do seu órgão/entidade.

A partir dessas necessidades transversais, a **Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap)** identificou quais são as ações de desenvolvimento de seu portfólio que podem atender necessidades de desenvolvimento apontadas no PDP de seu órgão/entidade.

O conhecimento das necessidades de desenvolvimento da Administração Pública federal pela Enap e demais escolas de governo é fundamental para o desenvolvimento e oferta contínua de ações efetivas que visem diminuir as lacunas de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores da APF.

## **NOVIDADES E MELHORIAS NO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS EM 2020**

Desde o ano de 2019, o órgão central do SIPEC e a Enap têm planejado e implantado melhorias na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas a partir das análises dos PDP e dos feedbacks apresentados pelos órgãos e entidades.

Com base nisso, o ano de 2020 foi marcado pelo desafio de implementar melhorias no Portal SIPEC, entre outras ações que buscaram consolidar a PNDP na APF.

A Enap, com base nas necessidades do PDP 2019-2020 e nas revisões realizadas no decorrer deste ano de 2020, atualizou o seu portfólio de cursos buscando alcançar ainda mais servidores federais em todo o território nacional.

Além das melhorias citadas, vale ressaltar que a legislação sobre o tema foi atualizada.

O Decreto nº 9.991/2019 foi alterado pelo Decreto nº 10.506, de 05 de outubro de 2020, que trouxe atualizações, como:

- Manutenção das Escolas de Governo já estabelecidas (Art. 1º-A);
- Inclusão da definição de Escolas de Governo (art. 1ºB);
- Atualização de enfoque: necessidade de desenvolvimento, em vez de ações de desenvolvimento (art. 3º caput e inc. I);
- Alterações das atribuições da Enap (art. 13);
- Inclusão de artigo para garantir a autonomia das escolas de governo (art. 14-A);
- Inclusão da possibilidade de excepcionalização para realização de despesas (Art. 16, §2º);
- Alteração de percentual de servidores em Licença Capacitação de 2% para 5% dos servidores (Art. 25, Parágrafo único);
- Exclusão da possibilidade de LC para aprendizado de língua estrangeira na modalidade EAD (Art. 25, inciso III);
- Ajuste nas regras de reembolso com despesa (Art 30);
- Dispensa da entrega do PDP dos anos de 2020 e 2021 (Art 2º do Decreto 10.506/2020).



**FIQUE  
LIGADO!**

**Se você deseja acessar a legislação completa de que trata a PNDP, acesse o Portal do Servidor**

**<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp>**

**Lá você encontrará maiores informações a respeito da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.**

Para fins de regulamentação e atualização dos demais regramentos e procedimentos relacionados à PNDP, o órgão central do SIPEC está trabalhando em nova Instrução Normativa que substituirá a IN nº 201/2019. Divulgaremos assim que for publicada no Diário Oficial da União.

## **IMPORTANTE!**

As alterações apresentadas pela nova redação do Decreto nº 9.991/2019 entraram em vigor **após** o envio do PDP 2020-2021. Portanto, novas regras e fluxos que tratam sobre o **planejamento** do PDP, somente serão aplicadas para o próximo ano (planejamento do PDP 2021-2022).

As demais atualizações, que tratam da execução dos PDP devem ser observadas a partir da publicação do Decreto atualizado.

O planejamento para o segundo ano do PDP, 2020-2021, foi desafiador e de grandes aprendizados, mas foi possível avançar com mudanças em busca de melhorias.

As principais mudanças para o planejamento, construção e envio do PDP 2020-2021 no Portal SIPEC em relação ao ano passado foram:

- Atualização dos campos de preenchimento de necessidades de desenvolvimento: campos mais completos e solicitação de informações mais precisas;
- Preenchimento de forma descentralizada: unidades organizacionais puderam acessar e preencher as necessidades, e a Unidade Central de Gestão de Pessoas pôde consolidar as necessidades similares;
- Classificação de temáticas e subtemáticas das necessidades no momento de seu cadastro no PDP;
- Indicação de mais de uma Unidade Federativa por necessidade;
- Indicação de quantitativo de servidores por Unidade Federativa;

- Aprovação do PDP pela autoridade máxima via Portal SIPEC.

Além disso revisamos o Guia para Elaboração do PDP e ofertamos duas oficinas para ensinar como realizar seu correto preenchimento. Os materiais produzidos nas Oficinas podem ser encontrados no Portal do Servidor.

## ANÁLISES

A análise dos PDP 2020-2021 acompanhou metodologia similar à aplicada nos PDP 2019-2020, com acréscimo dos pontos de aprimoramento:

1. A estratégia utilizada pelo órgão central do SIPEC para a primeira fase da análise respeitou a seguinte organização:
  - a. **recortada:** analisadas somente aquelas classificadas em “transversais” e “não atendidas por escola de governo própria” (seja pela impossibilidade de atendimento ou não existência de escola própria);
  - b. **amostral:** foram analisados somente os PDP enviados dentro do prazo legal, totalizando 167 PDP;

- c. **descritiva:** a análise referiu-se aos dados brutos do PDP, conforme apresentados, não adentrando em questões de causas (análise explicativa), consequências (análise prescritiva) ou tendências futuras (análise preditiva); e
- d. **classificatória:** uma vez que do total de 24.319 necessidades analisadas, 2.409 estavam identificadas com a temática “Outras não especificadas”, estas receberam sugestão de reclassificação por meio de análise do órgão central do SIPEC.

Após a análise em primeira fase, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas foi consolidado e enviado para a Enap.

2. A segunda fase consistiu na análise pela Enap das necessidades de desenvolvimento agrupadas pelo órgão central do SIPEC. A Escola identificou, conforme portfólio atualizado de cursos, quais as ações de desenvolvimento podem atender as necessidades dos PDP, considerando as classificações em as áreas temáticas e subtemáticas.



O portfólio de ações de desenvolvimento da Enap está em reformulação conforme necessidades apresentadas no Ciclo anterior e será revisto também a partir dos insumos do PDP 2020-2021.



As demandas dos órgãos e entidades, por meio da construção de necessidades e identificação de competências é fundamental para que a Enap possa construir um portfólio adequado às lacunas apresentadas.

Quer conhecer as competências que foram definidas para o setor público brasileiro no âmbito da PNDP? Você pode acessar as competências transversais por meio do endereço

eletrônico: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5663> e as competências de liderança aqui: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5715>.

Você pode acessar o portfólio de cursos da Enap, por meio do endereço eletrônico <https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno>, onde será possível pesquisar os cursos em oferta a partir de vários critérios de busca.

## ENTENDENDO A DEVOLUTIVA DO PDP 2020-2021

### PASSO A PASSO

As devolutivas estão dispostas em planilhas e cada linha representa um curso possível de atender a necessidade de desenvolvimento do órgão/ entidade, logo as necessidades

foram repetidas para gerar conexão com a subárea temática responsável por vincular ao curso.

A Enap optou por **não considerar a modalidade da ação de desenvolvimento indicada pelo órgão/entidade nas necessidades de desenvolvimento**, entendendo que se trata de uma preferência que talvez possa ser atendida por curso em modalidade distinta. Logo, há necessidades de desenvolvimento com preferência de atendimento na modalidade presencial, mas com uma ou mais ações de desenvolvimento na modalidade a distância vinculadas.

Informamos que as descrições das modalidades de oferta dos cursos da Enap estão apresentadas nos documentos do Anexo I desta Manifestação Técnica.

**OBS:** Se há interesse do órgão ou entidade em capacitar mais de 15 servidores ao mesmo tempo, é possível formalizar um pedido de turma exclusiva para a Enap, conforme orientações no Tópico **“CONTRATANDO CURSOS COM A ENAP - TURMAS EXCLUSIVAS”**.

**Todos os tipos de capacitação foram considerados na análise**, então ainda é possível que haja uma necessidade de desenvolvimento para um “workshop”, por exemplo, vinculada à uma ação de desenvolvimento do tipo “curso”.

Cabe ressaltar que alguns campos do Portal SIPEC não foram preenchidos ou apresentaram inconsistências, inclusive nos campos referentes às subáreas temáticas. Tais inconsistências impediram a vinculação ações de desenvolvimento ofertadas pela Enap com necessidades apontadas nos PDP.

As necessidades de desenvolvimento apontadas com quantitativo de servidores a serem capacitados menor que um não foram consideradas na análise da Enap. Dessa forma, não foi possível realizar a devolutiva para 20 dos 158 órgãos respondentes.

Portanto a devolutiva das análises do PDP para o ano de 2021 deve ser analisada da seguinte maneira:

- a. Verifique se na planilha de devolutiva de seu órgão/entidade consta a necessidade de desenvolvimento (transversal e não atendida por escola de governo própria do órgão ou entidade).
- b. Uma vez constante, verifique quais as ações de desenvolvimento (cursos) foram indicadas para aquela necessidade. Pode ser que haja mais de um curso indicado, e por isso, haverá a replicação (repetição) da necessidade em mais de uma linha da planilha.
- c. Existindo cursos indicados, verifique se a modalidade de oferta daquele curso pode atender a necessidade desejada.

d. Existindo “match” (encontro) entre essas informações, a Enap estará apta a atender a necessidade de desenvolvimento por meio dos cursos sugeridos.

## **E se determinada necessidade de desenvolvimento não constar na devolutiva (planilha) da Enap?**

Neste caso, significa que para aquela necessidade apontada no PDP, a Enap, por meio da sua análise e cruzamento dos dados, não encontrou ações de desenvolvimento de seu portfólio que pudessem atendê-la.

Então, para esses casos (necessidades não apresentadas na planilha de devolutiva da Enap), o órgão/entidade poderá realizar ações de desenvolvimento com outras instituições, apresentando as devidas justificativas no processo de contratação.

No entanto, recomendamos que revise o PDP de seu órgão/entidade e verifique se as informações indicadas, principalmente as áreas temáticas e subáreas, estão corretas e correspondem à necessidade apontada. Desta forma, por meio das revisões (disponibilizaremos o calendário de 2021 em breve), a Enap poderá analisar novamente as necessidades

revisadas e indicar ações de desenvolvimento (cursos) que possam atender às necessidades do PDP.

## COMPREENDENDO O PORTIFÓLIO DA ENAP

Para o ano de 2021, deve-se considerar a classificação das ações de desenvolvimento da Enap em 2 status:

### CURSOS EM OFERTA

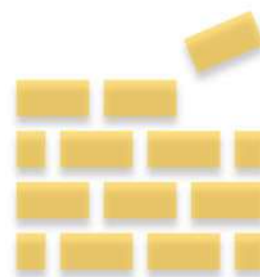


São ações de desenvolvimento (cursos) presenciais e à distância que atualmente fazem parte do catálogo de cursos da Enap e da Escola Virtual de Governo.

Para os cursos à distância não existem limitações de vagas, mas para os cursos presenciais é preciso estar atento ao calendário de turmas disponíveis no Portal da Enap. Nas próximas páginas trataremos com maior detalhamento as orientações sobre a inscrição/contratação desses cursos.

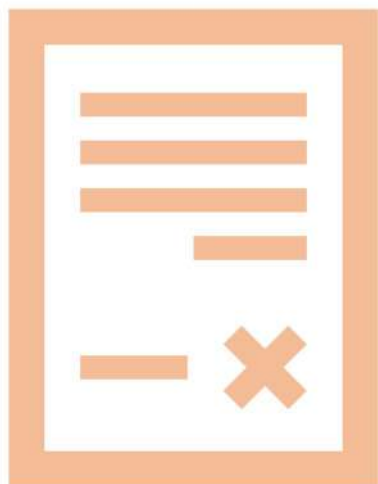
## CURSOS EM DESENVOLVIMENTO

São ações de desenvolvimento (cursos), à distância, presenciais ou híbridas que estão em desenvolvimento pela equipe da Enap e, portanto, ainda não estão disponíveis para receberem inscrições/contratações. Esses podem ser cursos novos ou podem ser cursos que estão passando por atualizações ou reformulações. Fique atento ao calendário e demais informações sobre estes cursos no **Portal da Enap**.



**O portfólio de cursos da Enap devidamente atualizado para o ano de 2021 está disponível no ANEXO I desta Manifestação Técnica.**

## CONTRATANDO CURSOS COM A ENAP TURMAS EXCLUSIVAS



Turmas exclusivas são turmas de cursos que constam no catálogo da Enap mas que são contratadas para desenvolver servidores indicados pelo órgão ou entidade contratante. Ou seja, o órgão ou entidade poderá contratar a Enap

para executar uma turma exclusiva somente para os servidores da instituição. O procedimento tem início com o preenchimento do formulário disponível no Portal da Enap.

Para preenchê-lo, acesse o Portal Enap ([www.gov.br/enap](http://www.gov.br/enap)) na seção “para instituições”, “cursos sob demanda” e, por fim, “turmas exclusivas”. Em seguida, serão realizadas as tratativas necessárias para a formalização de Termo de Execução Descentralizada entre o órgão ou entidade e a Enap.

Importante ressaltar que, para a realização de turma exclusivas, exige-se o quantitativo mínimo de 15 servidores por turma. Caso a necessidade seja inferior a esse quantitativo, recomendamos orientar os servidores a se inscreverem nas turmas ofertadas pela Enap.

## ACESSANDO A DEVOLUTIVA DO PDP 2020-2021

Para este ano, as planilhas contendo as necessidades de desenvolvimento que poderão ser atendidas por meio de ações (cursos) da Enap foram disponibilizadas via link de acesso à nuvem (Google Drive). Para cada órgão existe um link específico, preservando assim a confidencialidade das informações.

Para facilitar o acesso e manuseio do documento, segue link contendo o arquivo em formato .xls, elaborado e disponibilizado pela Enap, para que possam realizar o seu download.

**LINK:**

**DEVOLUTIVA PDP 2020-2021 IFB:**

<https://drive.google.com/file/d/1R035NwmPWOTI1U8SKmvoT6EHgdgS8wYg/view?usp=sharing>

Ao acessar o Google Drive, orientamos que realize o download do arquivo de seu órgão/entidade e configure as linhas e colunas conforme melhor atendimento.

A devolutiva (planilha .xls) contém, conforme mencionado anteriormente, indicação de ações de desenvolvimento (cursos) para necessidades consolidadas, transversais e não



atendidas por escola de governo própria. A planilha contém especificamente 12 colunas, sendo elas:

1. **Nome do órgão/entidade:** indica o nome do órgão/entidade a qual a devolutiva pertença **(caso o arquivo não corresponda ao do seu órgão/entidade, favor comunique ao órgão central por meio do sgp.desen@economia.gov.br);**
2. **Necessidade:** Traz a necessidade indicada pelo órgão ou entidade;
3. **Competência:** informa as competências associadas indicadas pelo órgão/entidade;
4. **UF:** informa a Unidade Federativa indicada para aquela necessidade informada. Caso tenha sido indicada mais de uma Unidade Federativa, haverá a replicação da necessidade em várias linhas (conforme UFs diferentes);
5. **Quantitativo:** Quantidade de servidores por UF, conforme indicado pelo órgão/entidade;
6. **Área temática (Macro):** área temática da necessidade indicada pelo órgão/entidade;
7. **Subárea temática (Micro):** subárea temática da necessidade, indicada pelo órgão/entidade;
8. **Modalidade solicitada:** modalidade indicada pelo órgão/entidade para o atendimento da necessidade;

9. **Modalidade Enap:** modalidade da ação de desenvolvimento (curso) indicado pela Enap; e
10. **Curso:** ação de desenvolvimento (curso) indicado pela Enap conforme classificado pelo órgão/entidade da subárea temática da necessidade de desenvolvimento.

## ATENÇÃO!!



**OS ARQUIVOS DA DEVOLUTIVA  
DO PDP 2020-2021 FICARÃO  
DISPONÍVEIS NO LINK ACIMA  
ATÉ 31/12/2021.**

## MEU ÓRGÃO NÃO RECEBEU DEVOLUTIVA, E AGORA?

Se seu órgão ou entidade não possui arquivo específico disponibilizado no Google Drive, conforme link acima, significa que a Enap não possui ações de desenvolvimento para atendê-lo ou que não foi possível fazer essa vinculação devido a inconsistências ou ausência de informações que possibilitassem a análise.

Neste caso, não havendo ações de desenvolvimento ofertadas pela Enap que não possam atender às necessidades de seu órgão/entidade (considerando as informações fornecidas), é

possível realizar contratações com outras instituições/fornecedores desde que apresentadas as devidas justificativas no processo de contratação.

No entanto, recomendamos que revise o PDP de seu órgão/entidade e verifique se as informações indicadas, principalmente as áreas temáticas e subáreas, estão corretas e correspondem à necessidade apontada. Desta forma, por meio das revisões (disponibilizaremos o calendário de 2021 em breve), a Enap poderá analisar novamente as necessidades revisadas e indicar ações de desenvolvimento (cursos) que possam atender às necessidades do PDP.

**Lembre-se que todas as necessidades de desenvolvimento e suas respectivas ações executadas deverão constar no PDP.**

## LIÇÕES APRENDIDAS – PDP 2020-2021 E O QUE AINDA PRECISAMOS, CONJUNTAMENTE, MELHORAR

Com base nas análises dos PDP 2019-2020 e de 2020-2021 e nas experiências de planejamento e execução dos Planos, o órgão central do SIPEC identificou algumas lições.

Decidimos dividir essas lições com você tendo em vista que o processo de implementação e execução da PNDP deve ser realizada em conjunto e de forma transparente.

Além do que aprendemos, percebemos também que ainda existem pontos a serem melhorados.

### **As principais lições aprendidas foram:**

- O diálogo e proximidade entre órgão central, Enap, órgãos e entidades é fundamental para o avanço da PNDP;
- A promoção de ações periódicas de orientação aos órgãos e entidades acerca da PNDP e seus desdobramentos auxilia na consolidação e entendimento da Política pelos agentes envolvidos;
- Entender as dificuldades dos órgãos e entidades é um feedback valioso para o aprimoramento da Política.

## **O que pretendemos aprimorar para os próximos anos:**

- Estabelecer uma comunidade de boas práticas entre os órgãos e entidades do SIPEC para o compartilhamento de conhecimentos;
- Desenvolver um sistema de gerenciamento dos PDP mais inteligente e simples, conectado aos demais sistemas da Administração Pública Federal;
- Consolidar a PNDP como Política de Referência Estratégica de Governança em Desenvolvimento de Pessoas da APF.

**Em 2021 pretendemos promover mais eventos, como as oficinas que ofertamos em 2020, estreitando, portanto, essa relação entre órgão central, Enap, órgãos e entidades.**

Como parte das lições aprendidas, é importante mencionar algumas inconsistências encontradas no preenchimento do PDP bem como no Portal SIPEC, para que nos próximos anos, possamos melhorar:

- **Definição da necessidade** – alguns órgãos e entidades não realizaram a construção da necessidade de forma adequada e alinhada às orientações prestadas pelo órgão central do SIPEC por meio do Guia de Elaboração do PDP. Ainda tivemos cadastros de necessidades

descritas de forma genérica, impossibilitando sua identificação;

- **Cadastramento de necessidade por servidor** – alguns órgãos/entidades ainda apresentaram suas necessidades (especialmente no que diz respeito à licença para capacitação) indicando no campo “público-alvo” o nome do servidor;
- **Mais de uma temática e subtemática por necessidade** - o cadastro de mais de uma temática (área de conhecimento) e subtemática (subárea de conhecimento) em uma mesma necessidade, dificultou a análise e resposta pela Enap;
- **Consolidação de necessidades com temáticas e subtemáticas diferentes** - alguns órgãos e entidades consolidaram necessidades com temáticas diferentes, sem ajustá-las previamente no Sistema. A funcionalidade de consolidação foi desenvolvida para associar as necessidades semelhantes, e assim resumilas em uma única necessidade de desenvolvimento;
- **Classificação de temáticas em “Outras não especificadas” que poderiam ser classificadas de acordo com as opções apresentadas no sistema** - Aproximadamente, 2.000 (duas mil) necessidades, do universo de necessidades transversais, foram analisadas e classificadas pelo órgão central do SIPEC a fim de

auxiliar na combinação com ações de desenvolvimento promovidas pela Enap.

## **NOVOS PRAZOS PDP**

Fiquem atentos à nova Instrução Normativa que, conforme já mencionado, substituirá a IN 201/2019 e trará prazos atualizados para os PDP.

## AGRADECIMENTOS

O órgão central do SIPEC e Enap agradecem o empenho, a dedicação e a compreensão de todos os agentes envolvidos.

O ano de 2020 foi atípico e desafiador, o que forçou a adaptação de todos a uma nova realidade nunca imaginada. Apesar de tudo, o planejamento do PDP 2020-2021 foi um grande sucesso, mais de 90% dos PDP foram enviados e analisados.

O órgão central do SIPEC tem a certeza de que com um planejamento a cada dia mais racional e estratégico, gradativamente, toda a Administração Pública Federal alcançará a excelência na gestão do desenvolvimento de pessoas.

**Brasília, dezembro de 2020.**

  
**WAGNER LENHART**  
SECRETÁRIO DE GESTÃO E DESEMPENHO  
DE PESSOAL  
MINISTÉRIO DA ECONOMIA

  
**DIOGO COSTA**  
PRESIDENTE DA ENAP  
FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



# **ANEXO I**

**Portifólio de cursos da ENAP**

**2021**

- **Portifólio de cursos POR MODALIDADE E SITUAÇÃO.**

No link abaixo, está disponível a relação de cursos da Enap conforme a modalidade (EaD autoinstrucional, Ead transmissão ao vivo ou presencial) e situação (em oferta ou em desenvolvimento).

Sugerimos que realize o download da planilha para que possa configurá-la da maneira que preferir.

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/12\\_fJJbF\\_rQ11riuiG\\_aI5H7BtB18\\_iwK7QpclctlthPM/edit#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/12_fJJbF_rQ11riuiG_aI5H7BtB18_iwK7QpclctlthPM/edit#gid=0)

- **Portifólio de cursos por SITUAÇÃO, MACROS E MICROS.**

No link abaixo, está disponível a relação de cursos da Enap conforme situação (em oferta ou em desenvolvimento), Macros (áreas temáticas/de conhecimento) e Micros (subáreas temáticas/de conhecimento).

Desta forma será possível localizar por meio das temáticas e subtemáticas indicadas, quais cursos poderão atender à determinada necessidade.

Sugerimos que realize o download da planilha para que possa configurá-la da maneira que preferir.

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1OtGzDWV484fHM\\_biQ9U8fTOYu0pwvU02SKBfs-aU9ogQ/edit#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1OtGzDWV484fHM_biQ9U8fTOYu0pwvU02SKBfs-aU9ogQ/edit#gid=0)