



**INSTITUTO
FEDERAL**
Triângulo Mineiro

2022



PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



PDP 2022

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
(PDP-2022)

Reitora do IFTM

DEBORAH SANTESSO BONNAS

Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional

BIANCA SOARES DE OLIVEIRA GONÇALVES

Diretora de Gestão de Pessoas

INAMARA GOMES DE ARAUJO LEAL

Coordenador Geral de Desenvolvimento de Pessoas

FÁBIO EDUARDO BECHARA

Coordenadores de Gestão de Pessoas dos *campi*

CEILA DAMASCENO DA COSTA GARCEZ

DANIELA ABADIA CARNEIRO

DENIS HENRIQUE CAIXETA

GLÁUCIA FARIA MENDES DE OLIVEIRA

JOSÉ WILSON DE MACEDO

LUCILENE LAMOUNIER FARIA

ROSEMEIRE REZENDE DE CASTRO

RONIERI MARQUES JACOB DOS SANTOS

WESLEY OLIVEIRA MELO

SIGLAS

PDP – Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PNDP – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

PRODIN – Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional

SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

IFTM – Instituto Federal do Triângulo Mineiro

DGP – Diretoria de Gestão de Pessoas

CGDP – Coordenação Geral de Desenvolvimento de Pessoas

CGP – Coordenação de Gestão de Pessoas

CONCEITOS

Conforme estabelecido pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, identificam-se os seguintes conceitos:

I - Necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

II - Ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

III - Necessidade transversal: para os órgãos e entidades, é a necessidade de desenvolvimento recorrente e comum às múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

SUMÁRIO

SIGLAS.....	4
CONCEITOS	4
1. APRESENTAÇÃO.....	7
2. OBJETIVO	9
3. JUSTIFICATIVA	9
4. A INSTITUIÇÃO: IFTM.....	10
5. GESTÃO DOS RISCOS	12
6. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PDP NO IFTM	13
7. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS PARA O IFTM EM 2022.....	18
8. PROGRAMAS ESPECÍFICOS.....	19
9. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	20
10. PÚBLICO-ALVO	22
11. VIGÊNCIA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL	22
12. MANIFESTAÇÃO TÉCNICA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	22
13. RELATÓRIO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO (PREVISTAS E EXECUTADAS) DO PDP 2022-FTM	22
14. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
15. BIBLIOGRAFIA.....	23

QUADROS

Quadro 1 – Análise de Riscos	12
Quadro 2 – Conceitos	14
Quadro 3 - Programas Específicos.....	20
Quadro 4 - Linhas de Desenvolvimento	21

GRÁFICOS

Gráfico 1: Percentual de Preenchimento do Formulário Pelos Servidores/ <i>campus</i>	16
Gráfico 2: Percentual de Preenchimento do Formulário Por Área Temática	16

1. APRESENTAÇÃO

Em 28 de agosto de 2019 foi publicado o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. A indicação dos critérios e procedimentos específicos para a sua implantação ocorreu com a publicação da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, e sua atualização com a Instrução Normativa SGPENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 (alterada pela Instrução Normativa SGPENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021).

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

São instrumentos da PNDP:

- I - O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;
- II - O Relatório Anual de Execução do PDP;
- III - O Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;
- IV - O Relatório Consolidado de Execução do PDP; e
- V - Os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Um destes instrumentos é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que tem a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias para o alcance dos objetivos institucionais de cada órgão ou entidade integrante do SIPEC.

O IFTM elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais.

A Diretoria de Gestão de Pessoas do IFTM, unidade administrativa subordinada à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional é responsável pelo PDP perante o SIPEC e apoiará os

gestores e a Reitora na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação.

Em consonância com o Decreto 9.991 de 28 de agosto de 2019 e Instrução Normativa nº 21 de 1º de fevereiro de 2021, o PDP tem um caráter informativo, consultivo, estratégico e indutor do desenvolvimento institucional do IFTM.

O planejamento das ações de desenvolvimento deste PDP-2022 está composto por cursos e eventos construídos pela Reitoria juntamente com os *campi* do IFTM, e às necessidades de desenvolvimento a serem atendidas têm como foco o alcance dos objetivos institucionais previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Para subsidiar a elaboração do PDP do IFTM, a CGDP/DGP e as CGPs dos *campi* realizaram o levantamento das necessidades de desenvolvimento, proporcionando a participação direta do gestor de cada unidade como articulador na análise e identificação das demandas a serem atendidas. Ao final desse levantamento, houve a consolidação das informações em um único documento, que foi submetido à aprovação da autoridade máxima da instituição. Por fim, o PDP, com as demandas definidas, foi submetido à análise e à validação técnica do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Mediante definição do prazo (até 30 de setembro de 2021) para a entrega do PDP ao SIPEC, referente às ações de 2022, a Coordenação Geral de Desenvolvimento de Pessoas (CGDP), Diretoria de Gestão de Pessoas, Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional juntamente com as Coordenações de Gestão de Pessoas (CGPs) dos *campi*, do Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM), estabeleceram as seguintes ações para cumprir o objetivo proposto:

- Elaboração de site com todas as informações sobre o PDP 2022 (apresentação, tutorial e formulário), disponibilizado através do link: <https://sites.google.com/iftm.edu.br/pdp-iftm-2022-formulario/p%C3%A1gina-inicial>
- Disponibilização, por meio da ferramenta *Google Forms*, de 13 a 31 agosto de 2021, de formulário para preenchimento das ações de desenvolvimento previstas para o ano de 2022, destinado aos servidores do IFTM;
- Elaboração de um tutorial para auxílio no preenchimento dos formulários, disponível no endereço: <https://sites.google.com/iftm.edu.br/pdp-iftm-2022-formulario/p%C3%A1gina-inicial>

- Apresentação de *live* sobre o PDP e o preenchimento do formulário na plataforma *google meet*, alcançando mais de 120 participações simultâneas, no dia 13 de agosto de 2021;
- Divulgação do acesso aos links para o preenchimento dos formulários, da *live* e do tutorial através de email e no site do IFTM;
- Difusão do tema de forma ampla devido ao apoio da Diretoria de Comunicação Social do IFTM, que manteve a matéria em destaque na página inicial do site institucional por se tratar de assunto de grande relevância para os servidores;
- Análise e classificação das 228 (duzentas e vinte e oito) ações de capacitação levantadas pelos servidores do IFTM, no período de 13 a 31 de agosto de 2021;
- Tratamento adequado das ações para indicação das necessidades de desenvolvimento que deveriam ser inseridas no PDP do IFTM para 2022;
- Encaminhamento de planilha com a relação das ações de desenvolvimento previstas para cada Direção Geral dos *campi* e Pró-Reitorias, para análise e autorização de inclusão no PDP;
- Lançamento das ações no sistema governamental e posterior envio do PDP ao SIPEC, com as devidas autorizações da Reitora do IFTM, no dia 30 de setembro de 2021.

2. OBJETIVO

Com o objetivo de desenvolver as competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais, o PDP do IFTM engloba ações de capacitação presenciais, semipresenciais e a distância, bem como apresenta as competências que orientam o programa de qualificação institucional no âmbito da educação formal, a fim de contemplar as categorias de servidores técnicos administrativos, docentes e gestores.

3. JUSTIFICATIVA

A elaboração deste plano considerou as diretrizes existentes para o desenvolvimento do servidor na carreira e as necessidades institucionais.

São diretrizes deste documento:

- Incentivar e apoiar os servidores em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

- Promover o acesso dos servidores a eventos de capacitação internos ou externos ao seu local de trabalho;
- Promover a capacitação gerencial dos servidores e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;
- Incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias unidades;
- Estimular a participação dos servidores em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional ao longo de sua vida funcional;
- Incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional dos servidores nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar-lhe a participação nessas atividades;
- Considerar as ações de capacitação e a mensuração do desempenho dos servidores como complementares entre si;
- Promover entre os servidores uma ampla divulgação das oportunidades de capacitação e qualificação.

4. A INSTITUIÇÃO: IFTM

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro - IFTM, criado em 29 de dezembro de 2008, pela Lei n. 11.892, é uma Instituição de Educação Superior, Básica e Profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas.

Possui natureza autárquica, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, equiparando-se às universidades federais.

MISSÃO

Ofertar a educação profissional e tecnológica por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, promovendo o desenvolvimento na perspectiva de uma sociedade inclusiva e democrática.

VISÃO

Ser uma instituição de excelência na educação profissional e tecnológica, impulsionando o desenvolvimento tecnológico, científico, humanístico, ambiental, social e cultural, alinhado às regionalidades em que está inserido.

VALORES

- Ética e transparência;
- Excelência na gestão educacional;
- Acessibilidade e inclusão social;
- Cidadania e justiça social;
- Responsabilidade ambiental;
- Inovação e empreendedorismo;
- Valorização das pessoas;
- Respeito à diversidade;
- Gestão democrático-participativa.

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional – PRODIN tem por competência planejar, superintender, coordenar, fomentar e acompanhar as atividades e políticas pertinentes às áreas de planejamento e desenvolvimento institucional, gestão de pessoas, e de tecnologia da informação e comunicação.

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

A Diretoria de Gestão de Pessoas do IFTM, unidade administrativa subordinada à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional compete planejar, coordenar, supervisionar e orientar a execução das atividades relacionadas à área de gestão de pessoas do IFTM.

COORDENAÇÃO GERAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

A Coordenação Geral de Desenvolvimento de Pessoas, unidade administrativa subordinada à Diretoria de Gestão de Pessoas compete planejar, coordenar, supervisionar e orientar a execução das atividades relacionadas à área de desenvolvimento de pessoas do IFTM.

5. GESTÃO DOS RISCOS

Considerando-se a necessidade de identificação dos riscos envolvidos no processo de elaboração e execução do PDP, a fim de apontar a probabilidade e a gravidade de ocorrência dos mesmos, o tratamento a ser dado e as atividades de controle para assegurar que as respostas sejam realizadas, alcançando maior eficácia, apresenta-se a seguinte análise de riscos baseada no anexo IV da Resolução IFTM nº 58/2018 c/c Anexo IV a Instrução Normativa nº 05/2017:

Quadro 1 – Análise de Riscos

GESTÃO DE RISCOS DO PDP NO IFTM (Riscos envolvidos no processo)					
N.	Descrição dos riscos	Probabilidade	Impacto (Gravidade)	Resposta	Tratamento de risco
R1	O servidor ou chefia não inserir a ação de capacitação dentro do período do levantamento das necessidades	2	2	Mitigar	1. Ampla divulgação do período para preenchimento do formulário do PDP 2022 (divulgação por email/ site e <i>live</i> de apresentação / tira-dúvidas). 2. Caso a ação não esteja cadastrada será necessária a inclusão no PDP, através de pedido de revisão do PDP de fluxo contínuo. 3. Submissão da revisão do PDP para aprovação do SIPEC, conforme cronograma a ser cumprido pelo IFTM.
R2	Preenchimento de mais de uma necessidade por formulário ou de maneira incompleta	1	3	Mitigar	1. Tratamento individualizado das necessidades diferentes indicadas num mesmo formulário, aplicando o devido tratamento de dados para formulação do PDP. 2. Exclusão dos formulários com informações incompletas ou não adequadas às orientações de preenchimento, evitando elaboração inadequada do PDP. 3. Promoção de ações de orientação para o preenchimento adequado dos formulários (tutorial)
R3	Mudanças de atos normativos, políticas e legislação	2	2	Aceitar	Atualização de normativas e procedimentos no IFTM pelo DGP para implementação das exigências em tempo oportuno.

R4	Inexistência de disponibilidade orçamentária	1	3	Mitigar	<p>1. Consulta da disponibilidade orçamentária, previamente à realização de ações de capacitação pelos <i>campi</i>.</p> <p>2. Adoção de ações com a finalidade de minimizar o impacto na Política de Desenvolvimento dos servidores do IFTM, tais como:</p> <p>a) Divulgação dos cursos gratuitos, promovidos pela ENAP (EaD) no site do IFTM;</p> <p>b) Busca de parcerias com outras instituições públicas ou com unidades do IFTM para promoção de ações de capacitação sem ônus ao IFTM.</p>
<p>PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO(S) RISCO(S): 1-Baixa, 2-Média, 3-Alta. GRAVIDADE OU IMPACTO DO(S) RISCO(S): 1-Baixa, 2-Média, 3-Alta. RESPOSTA AO(S) RISCO(S): Mitigar (Reduzir), Evitar (Prevenir), Transferir, Aceitar.</p>					

6. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PDP NO IFTM

6.1 Metodologia utilizada para a elaboração do PDP

Para a elaboração do PDP 2022 do IFTM, foram consideradas as legislações vigentes, sendo as principais referências: Lei nº 8.112/90, Decreto nº 9.991/19, e Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021 (alterada pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69/2021).

Para a realização das análises dos questionários, foram consideradas como ações de desenvolvimento ou capacitação aquelas descritas em conformidade com o art. 2º da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021:

“ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;”

As ações propostas em conformidade com o Decreto nº 9.991/19 deverão estar alinhadas ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

- Ao seu órgão de exercício ou de lotação;
- À sua carreira ou cargo efetivo; e
- Ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.

6.2. Etapas de elaboração do PDP

6.2.1. Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento

O Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento constitui a etapa inicial para a elaboração do PDP, tendo em vista a finalidade de promover ampla participação de servidores de todos os *campi* do IFTM no processo de registro de demandas de capacitação.

O levantamento foi realizado por meio de um formulário elaborados pela CGDP, utilizando a ferramenta Google Forms. O formulário apresentava um questionário baseado no Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022, desenvolvido pelo Ministério da Economia (ME).

O formulário “PDP 2022 - Levantamento das ações de desenvolvimento (cursos) a serem executadas em 2022” foi destinado para o preenchimento por todos os servidores do IFTM, de forma que pudesse ser preenchido mais de um formulário por servidor, caso houvesse mais de uma necessidade de desenvolvimento ou capacitação.

Após o levantamento das necessidades de desenvolvimento, a relação das ações de desenvolvimento foi encaminhada para cada *campi*/Pró-Reitoria realizar a sua análise e autorização para inclusão no PDP de 2022.

O detalhamento dos dados solicitados aos servidores para preenchimento no formulário e seus respectivos conceitos/finalidades está apresentado no Quadro 2.

Quadro 2 – Conceitos

NOMENCLATURA	CONCEITO
Necessidade a ser atendida	Descreve a melhoria necessária para as atividades, processos e/ou desempenho.
Transversal	Ação de desenvolvimento comum às unidades do IFTM.
Público Alvo	Público alvo a ser destinada a ação de desenvolvimento.
Unidades Organizacionais	Setores onde atuam os servidores que compõem o público alvo.
UF	Estado da Unidade Demandante

Enfoque do Desenvolvimento	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.
Competência Associada	O foco da competência a ser desenvolvida em cada ação de desenvolvimento.
Quantidade Prevista de Servidores	Quantidade prevista de servidores que participarão da ação de desenvolvimento.
Sistema Estruturante do Poder Executivo Federal	Refere-se aos sistemas estruturadores do Poder Executivo Federal, de que trata o artigo 30 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. 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 outros.
Modalidade	Presencial, a distância e híbrida
Tipo de Aprendizagem	São definições de tipos de aprendizagem: 1. <u>Aprendizagem prática</u> (especificação do tipo de aprendizagem: Aprendizagem em serviço, Estágio, Intercâmbio e Estudo em Grupo). 2. <u>Evento de capacitação</u> (especificação do tipo de aprendizagem: curso, Oficina, Palestra, Seminário, Fórum, Congresso, Conferência e outras modalidades similares de eventos). 3. <u>Educação Formal</u> (especificação do tipo de aprendizagem: Ensino fundamental, médio, profissionalizante, superior, Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado).
Carga horária prevista	Carga horária da ação de desenvolvimento
Término Previsto	Ano de previsão de conclusão
Ação gratuita	Ação sem ônus
Custo individual previsto	Valor despendido por servidor
A necessidade a ser atendida pela Escola de Governo do meu órgão	Quando a ação de desenvolvimento já estiver na escola de governo ligada ao meu órgão*

*No IFTM não temos Escola de Governo ligada a instituição.

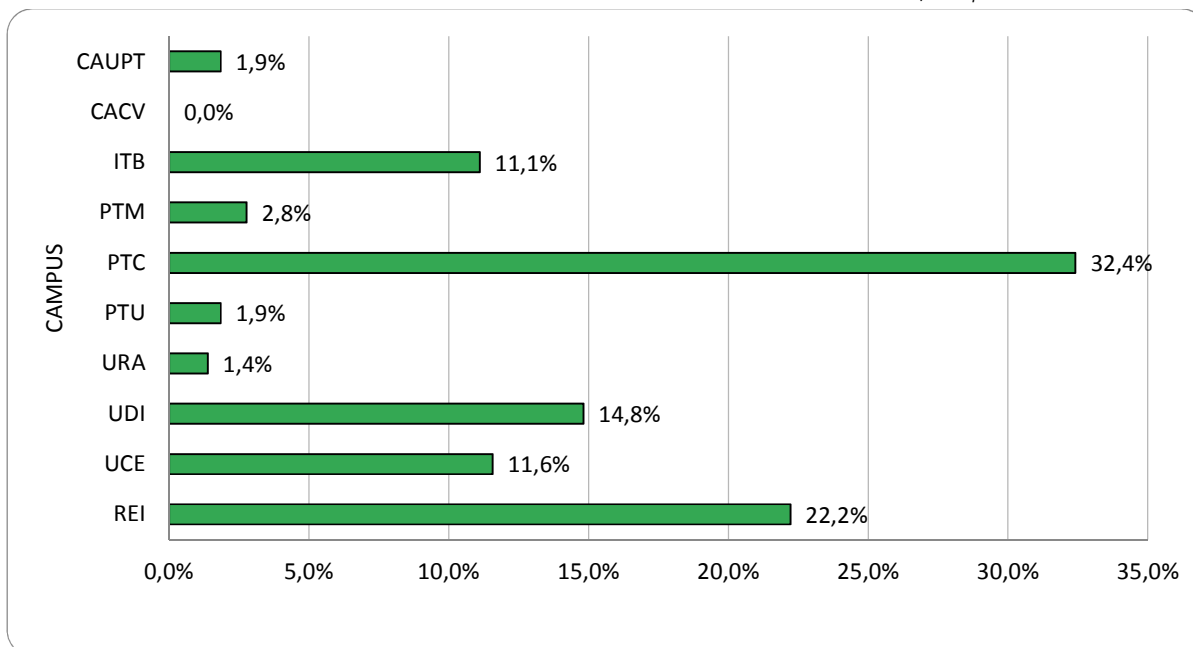
6.2.2. Tratamento e análise de dados

Ao final do período destinado ao preenchimento dos formulários, verificou-se que foram apresentadas pela comunidade de servidores técnico-administrativos e docentes do IFTM:

- 228 respostas ao formulário “PDP 2022 - Levantamento das ações de desenvolvimento (cursos) a serem executadas em 2022”;
- Preenchimento por 144 servidores do formulário PDP 2022;

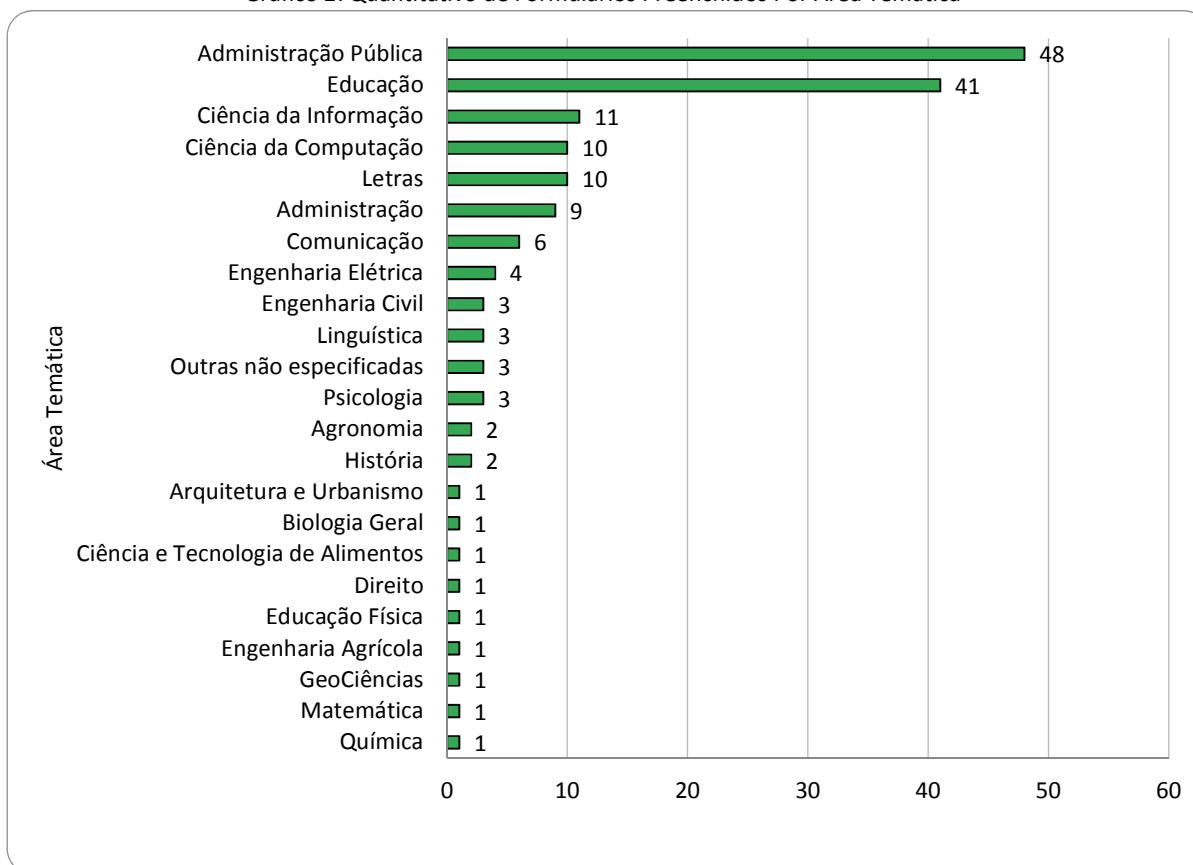
As 228 respostas dos 144 servidores foram tratadas e compiladas em 165 ações de desenvolvimento para o ano de 2022. Os gráficos 1 e 2 a seguir indicam os percentuais de preenchimento dos formulários por campus e área temática:

Gráfico 1: Percentual de Preenchimento do Formulário Pelos Servidores/*campus*



*Siglas dos *campi*: CAUPT - Avançado Parque Tecnológico, CACV - Avançado Campina Verde, ITB – Ituiutaba, PTM - Patos de Minas, PTC - Patrocínio, PTU - Paracatu, URA - Uberaba, UDI - Uberlândia, UCE - Uberlândia Centro e REI - Reitoria.

Gráfico 2: Quantitativo de Formulários Preenchidos Por Área Temática



A partir destes dados, verificou-se que um total de 216 formulários haviam sido preenchidos adequadamente com as perguntas informadas, e somente 12 estavam incompletos ou sem preenchimento correto da ação de desenvolvimento prevista. Com isso, 95% do total de formulários foram preenchidos adequadamente.

Os formulários desconsiderados foram somente os que não apresentavam descrição adequada da ação de desenvolvimento ou que possuíam incoerência de texto. Aquelas ações que possuíam preenchimento incompleto da área temática foram consideradas, visto que as CGPs adequaram estas informações.

Com a finalidade de auxiliar os servidores no preenchimento dos formulários, foi desenvolvido pelo CGDP uma tutorial e também uma *live* com apresentação do PDP e tira-dúvidas que contabilizou mais de 120 participações simultâneas. Além disso, todo esse material foi disponibilizado no site PDP 2022 – Formulário e também encaminhado por email para toda a comunidade do IFTM.

Durante a análise, o CGDP buscou identificar as ações que fossem semelhantes e pudessem ser classificadas numa mesma categoria de necessidade no ato de preenchimento do PDP. Dessa forma, converteu-se a análise sob os seguintes parâmetros:

- a) Identificação da transversalidade da ação (realizável em mais de uma grande área);
- b) Identificação com análise atrelada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao cargo, à unidade de lotação, ou de relevância institucional baseada em legislação, normativas e orientações de órgãos de controle;
- c) Avaliação de cada formulário preenchido, no que se refere à abrangência de mais de uma necessidade de desenvolvimento;
- d) Em alguns formulários em que houve o preenchimento inadequado ou de mais de uma ação, quando possível, foi necessário realizar o desmembramento e identificação de cada uma delas individualmente;
- e) As ações de educação formal foram convertidas em 13 ações de desenvolvimento que englobaram todas as áreas do conhecimento.

7. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS PARA O IFTM EM 2022

Atendendo à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), a Coordenação Geral de Desenvolvimento de Pessoas, orientado pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODIN), vem desenvolvendo esforços para implementação de ações de desenvolvimento e capacitação em nossa instituição, alinhadas aos interesses institucionais e individuais.

A elaboração do PDP 2022 do IFTM prosseguiu com a utilização de instrumento ágil, objetivo e acessível, que possibilitasse ampla participação dos servidores da instituição no processo de levantamento das necessidades específicas e coletivas de desenvolvimento de pessoal, fato confirmado pelo total de 228 ações de capacitação e desenvolvimento encaminhadas à CGDP.

Outro fator importante a ser considerado foi a realização de *live* através da ferramenta *google meet* (apresentação e tira-dúvidas) para auxílio aos servidores no preenchimento dos formulários, que registrou mais de 120 participações simultâneas. Foi possível perceber um alto índice de assertividade nas respostas encaminhadas em 2021. Sendo assim, um baixo índice de formulários teve de ser desconsiderado.

O quantitativo total de 216 ações de capacitação e desenvolvimento registradas através do formulário próprio evidencia a participação dos servidores técnico-administrativos e docentes no processo de planejamento das metas de desenvolvimento institucional e das carreiras a serem atingidas por meio das ações de capacitação e treinamento.

O tratamento e a análise dos dados foram realizados, levando-se em consideração as informações apresentadas nos formulários, tais como: cargo, lotação e atividades correlatas ao cargo ou ao setor de lotação do servidor.

A análise das necessidades apresentadas pelos servidores aconteceu de forma isonômica, com o mesmo peso estabelecido para todas as propostas, sendo consideradas as informações de todos formulários preenchidos adequadamente.

Apenas os formulários preenchidos incorretamente, incompletos ou que não tratavam de eventos de capacitação foram desconsiderados, o que representa apenas 5% dos formulários encaminhados. Evidencia-se, assim, que as medidas adotadas para orientação dos procedimentos de preenchimento dos formulários geraram resultados muito satisfatórios.

O quantitativo final, que configura 165 ações de capacitação, indica um alto nível de participação dos servidores técnico-administrativos e servidores docentes no processo de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento realizado este ano. O resultado da análise e compilação das propostas de ações de capacitação ou desenvolvimento que compuseram o PDP da IFTM 2022 pode ser acessado através do link: <https://iftm.edu.br/proreitorias/desenvolvimento/gestao-de-pessoas/pdp/2022/>.

Após a manifestação técnica no SIPEC sobre a execução do PDP 2022, prosseguiremos com o planejamento interno para sua execução. Os resultados esperados pela CGDP/DGP/PRODIN são:

- a) A consolidação do planejamento desse processo;
- b) A implementação de ações de desenvolvimento e capacitação assertivas e direcionadas ao atendimento das necessidades dos servidores, atendendo aos objetivos e metas institucionais;
- c) Melhoria efetiva no ambiente e nas condições de trabalho, no que se refere à capacitação, já que as ações implementadas são resultado das necessidades registradas pelos servidores e chefias;
- d) Potencialização dos conhecimentos e habilidades dos servidores do IFTM.;
- e) Realização de curso de Formação Inicial para novos servidores em 2022;
- f) Realização de curso de Liderança para gestores dos campi em 2022.

A participação de toda a comunidade do IFTM nesse processo contribui para a implementação contínua de melhorias na capacitação dos servidores no desenvolvimento individual e institucional.

8. PROGRAMAS ESPECÍFICOS

As ações de desenvolvimento compreendem toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria, competências transversais e os seguintes programas específicos:

Quadro 3 - Programas Específicos

ÁREA	MODALIDADE INSTITUCIONAL
Doutorado em Informática	DINTER IFTM/UFU
Mestrado Profissional em Educação	IFTM
Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT	ProfEPT
Cursos de línguas estrangeiras	Centro de Idiomas IFTM

9. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Considerando que a ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído é a atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências; as atividades de capacitação previstas foram divididas em quatro categorias de público alvo, a saber:

- Cursos para servidores técnicos-administrativos e docentes;
- Cursos para gestores;
- Cursos para todas as categorias supracitadas.

Tendo em vista a diversidade de áreas de conhecimento circulares no IFTM, são previstas ações de demandas específicas, que tem por objeto atender às necessidades de capacitação específicas de determinados setores, e que, por sua natureza intempestiva, não serão descritas no plano, podendo ser incluídas na oportunidade de sua revisão, já estabelecido no Decreto nº 9.991/2019.

Além disso, apresentamos as seguintes linhas de desenvolvimento previstas para 2022, apresentadas no quadro abaixo:

Quadro 4 - Linhas de Desenvolvimento

Linha de desenvolvimento	Necessidade a ser atendida	Público-alvo	Competência associada	Modalidade	Tipo de aprendizagem
1 – Ações de desenvolvimento e capacitação para servidores técnicos-administrativos	Ações de capacitação e desenvolvimento direcionadas ao atendimento das necessidades de servidores Técnico-Administrativos do IFTM em temáticas transversais informadas no PDP 2022 que contribuam para o desenvolvimento na carreira.	Servidores técnico-administrativos do IFTM.	Formação Geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais, e Formação Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.	Cursos on-line, presencial ou Híbrido	Curso, Seminário, Palestras ou similares
2 – Ações de Desenvolvimento e Capacitação para servidores Docentes	Ações de capacitação e desenvolvimento direcionadas ao atendimento das necessidades de servidores docentes do IFTM em temáticas transversais informadas no PDP 2022 contribuam para o desenvolvimento na carreira.	Servidores docentes do IFTM	Formação Geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais, e Formação Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.	Cursos on-line, presencial ou Híbrido	Curso, Seminário, Palestras ou similares
3 – Ações de desenvolvimento e capacitação para gestores	Ações de capacitação e desenvolvimento voltadas para treinamento dos servidores em competências básicas para desempenho de suas funções como gestores ou substitutos de chefias ou para preparar futuros gestores.	Servidores técnico-administrativos e docentes do IFTM	Gestão: visa à preparação do servidor para o desempenho de atividades de gestão, contribuindo para a otimização do exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.	Cursos on-line, presencial ou Híbrido	Curso, Seminário, Palestras ou similares

4 – Ações de desenvolvimento pessoal	Ações de capacitação e desenvolvimento voltadas para temáticas comportamentais informadas no PDP 2022, com abordagens que contribuem para o desenvolvimento pessoal e bem-estar do servidor.	Servidores técnico-administrativos e docentes do IFTM.	Comportamental: prepara o servidor para o seu autoconhecimento e para as relações no trabalho. Contribui para o equilíbrio relacional dos servidores na sua prática profissional, proporcionando uma ambiência saudável e melhores condições de convivência (aprender a ser e a conviver).	Cursos on-line, presencial ou Híbrido	Curso, Seminário, Palestras ou similares
--------------------------------------	--	--	--	---------------------------------------	--

10. PÚBLICO-ALVO

Servidores públicos federais docentes e técnicos administrativos pertencentes ao quadro efetivo do IFTM e em exercício na instituição.

11. VIGÊNCIA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Este plano está em vigência até 31 de dezembro de 2022.

12. MANIFESTAÇÃO TÉCNICA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Após a análise do PDP 2022 do IFTM pelo SIPEC, foi emitida a manifestação técnica dos PDPs, os quais fazem parte da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e tem como objetivo apresentar os resultados das análises dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas 2022. A Manifestação Técnica poderá ser consultada através do endereço: <https://iftm.edu.br/proreitorias/desenvolvimento/gestao-de-pessoas/pdp/2022/>

13. RELATÓRIO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO (PREVISTAS E EXECUTADAS) DO PDP 2022-FTM

O relatório com as 165 ações previstas no PDP 2022 e o relatório da execução das ações poderão ser consultadas diretamente no site do PDP 2022 através do link abaixo: <https://iftm.edu.br/proreitorias/desenvolvimento/gestao-de-pessoas/pdp/2022/>

14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, foi alterado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020, bem como a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 revogou a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, culminando na elaboração atualizada do presente documento sem, no entanto, deixar de considerar a legislação vigente no decorrer da construção do PDP 2022.

Para concessão de qualquer participação em ações de desenvolvimento e capacitação, conforme legislação vigente, é necessário que sua previsão tenha sido realizada no PDP do ano em questão.

As ações de desenvolvimento que necessitem de inclusão, ajuste ou alteração no PDP 2022 serão revisadas conforme Parágrafo único do Artigo 4º da Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, observando-se o cronograma para revisão e autorização do SIPEC (a cada três meses durante o atual exercício).

15. BIBLIOGRAFIA

- Decreto nº 9.991/2019;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 69/2021;
- Resolução IFTM nº 58/2018;
- Relatório de Gestão 2020 (Resolução IFTM nº 145/20021);
- Regimento Geral do IFTM (Resolução IFTM nº 154/2021).