

RODRIGO FERREIRA



GUIA INTERATIVO DE CAPACITAÇÃO DO

INSTITUTO FEDERAL DO RIO
GRANDE DO NORTE

FICHA CATALOGRÁFICA
Biblioteca IFRN – Campus Mossoró

F383

Ferreira, Rodrigo.

Guia interativo de capacitação do Instituto Federal do Rio Grande do Norte / Rodrigo Ferreira. – [Mossoró, RN], [2024].
52 p. : il. color.

Produto Educacional integrante da Dissertação: Análise da política de capacitação dos servidores do Instituto Federal do Rio Grande do Norte na perspectiva da formação humana integral : estudo de caso nos campi da região do Seridó. (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciéncia e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, 2024.

1. Capacitação de servidores. 2 Educação Profissional e Tecnológica.
3. Produto educacional. I. Título.

CDU: 377:005.963(0.078)

APRESENTAÇÃO

Saudação, prezado gestor e servidor do IFRN!

Disponibilizamos este guia eletrônico intitulado: “Guia Interativo de Capacitação do Instituto Federal do Rio Grande do Norte” para utilização nos processos de desenvolvimento dos servidores do IFRN.

O mesmo foi elaborado como Produto Educacional apresentado no Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica – ProfEPT em rede nacional ofertado pelo Campus Mossoró do IFRN.

Seu objetivo é condensar a legislação e conceitos, tornando mais claras e céleres as ações de capacitação no Instituto de acordo com a política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, consubstanciada no Decreto nº 9991/2019, tendo surgido no desenrolar da pesquisa de mestrado e nas contribuições dos gestores e servidores.

Além do disposto na PNDP, trazemos os referenciais teóricos e preceitos relativos à Educação Profissional e Tecnológica (EPT), a partir da adoção do trabalho como princípio educativo na busca pela omnilateralidade ou formação humana integral do servidor trabalhador, fornecendo-lhes conhecimento e capacidade de inovar, para enfrentamento de desafios e implementar melhorias dentro de sua realidade enquanto cidadão.

Nesta perspectiva, este produto foi desenvolvido como um guia prático e objetivo para facilitar o entendimento dos conceitos da Política de Desenvolvimento, bem como da Educação Profissional e Tecnológica e demais documentos internos do IFRN. Em última análise, prevê-se que os indivíduos que compõem essa comunidade educacional internalizem os conceitos aqui apresentados e se envolvam em uma reflexão crítica sobre como podem promover, por meio de suas práticas, o desenvolvimento integral, garantindo assim a compreensão dos preceitos educacionais e sociais defendidos pelo instituto.

É fundamental diminuir a distância entre o que se diz e o que se faz, de tal forma que, num dado momento, a tua fala seja a tua prática.

PAULO FREIRE

Pedagogia da autonomia. São Paulo: Paz e Terra, 1996

Sumário

02. Apresentação

06. Capítulo 01

CONHEÇA A LEGISLAÇÃO DA POLÍTICA
NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE
PESSOAS DO SERVIÇO PÚBLICO
FEDERAL NO ÂMBITO DO IFRN

ELABORANDO O LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES
DE DESENVOLVIMENTO PARA CONSTRUÇÃO DO
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

16. Capítulo 02

28. Capítulo 03

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA

40. Capítulo 04

43. Capítulo 05

VOCÊ SABE O QUE É A
FORMAÇÃO HUMANA INTEGRAL
OU OMNILATERALIDADE?

49. Referências

LISTA DE SIGLAS

APF – ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL
CNE – CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO
CODEPE – COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
CONSUP – CONSELHO SUPERIOR
DIGPE – DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
EBTT – ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO
EPCT – EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA
EPT – EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
IFRN – INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE
IN – INSTRUÇÃO NORMATIVA
ME – MINISTÉRIO DA ECONOMIA
MEC – MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
PDI – PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
PDP – PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
PNDP – POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
PROFEPT – MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
RFEPCT – REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA
SETEC – SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
SIAPE – SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL
SIGEPE – SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS
SIPEC – SISTEMA DE PESSOAL CIVIL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL
TAE – TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO



CAPÍTULO 1

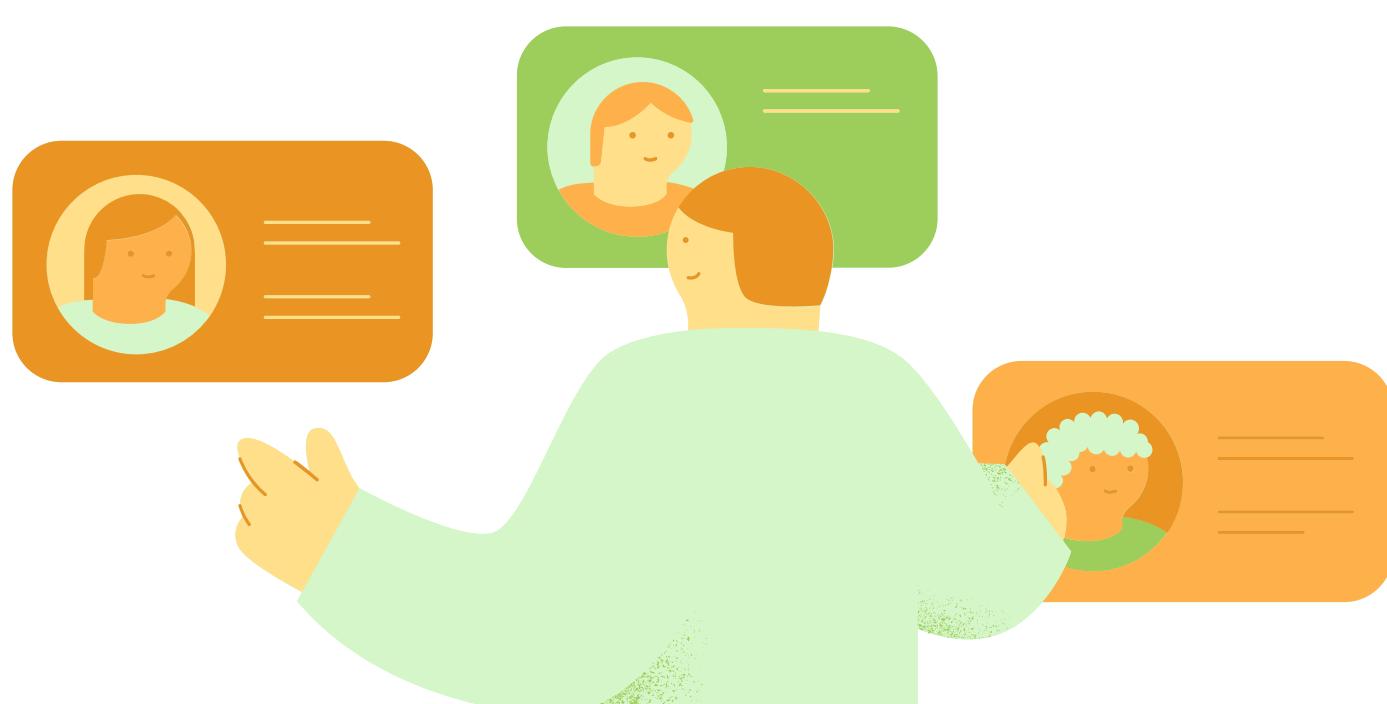
CONHEÇA A LEGISLAÇÃO DA
POLÍTICA NACIONAL DE
DESENVOLVIMENTO DE
PESSOAS DO SERVIÇO PÚBLICO
FEDERAL NO ÂMBITO DO IFRN



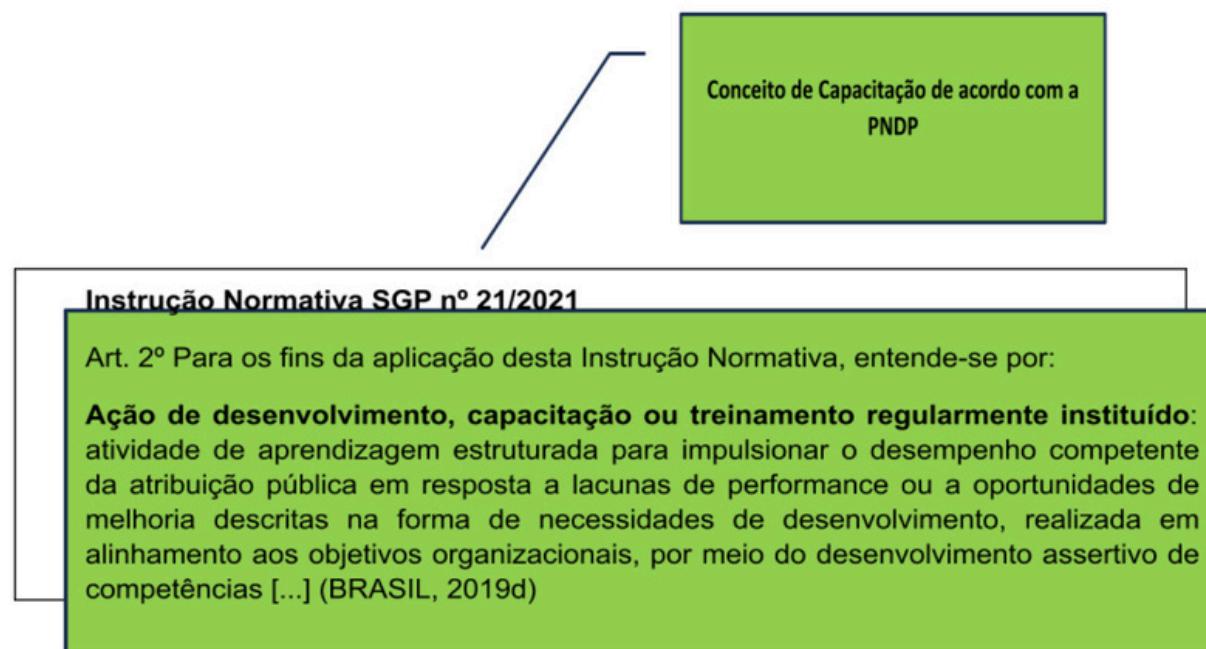
O Decreto nº 9.991/2019, de 28 de agosto de 2019, é o normativo legal que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto à licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento (BRASIL, 2019).

Seu objetivo é 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, conforme descrito no artigo 1º do Decreto 9.991/2019 (BRASIL, 2019a) (BRASIL, 2019b).

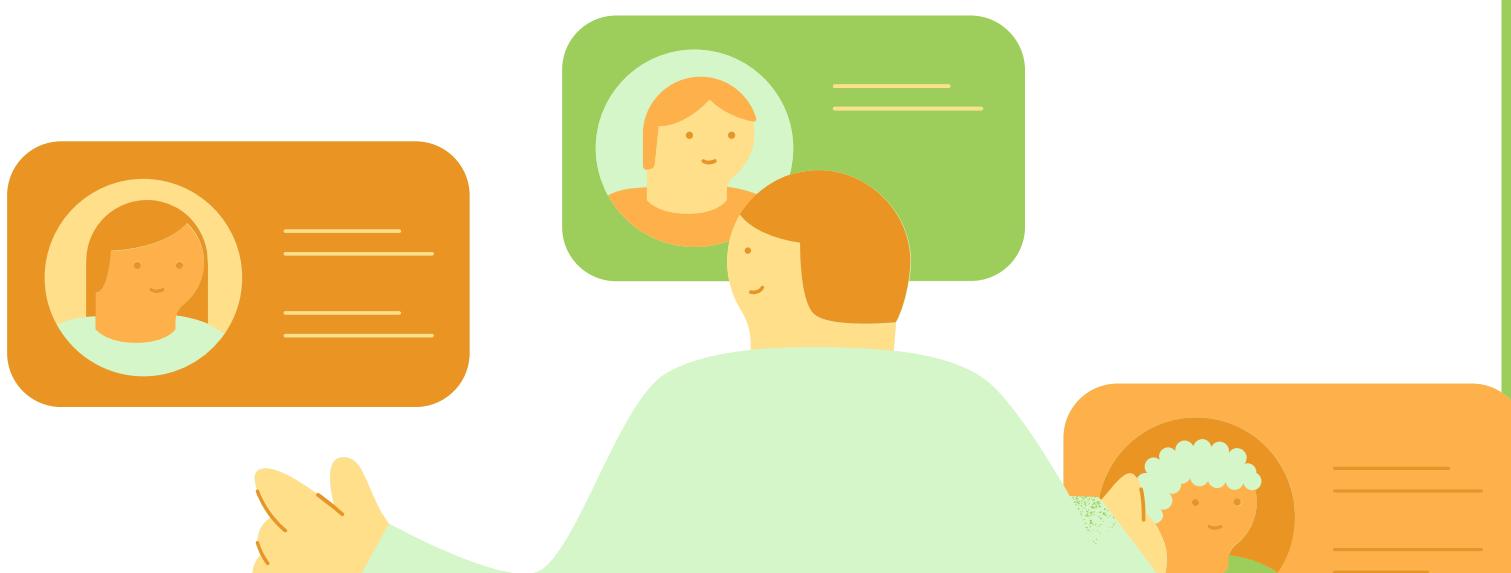
Para o Decreto, competência refere-se ao conjunto de “conhecimentos, habilidades e condutas necessárias ao exercício do cargo ou da função” (§ 3º, art. 3º) (BRASIL, 2019a)



Inicialmente é necessário entender que as expressões capacitação, desenvolvimento e formação continuada serão utilizadas como sinônimos de acordo com a Instrução Normativa (IN) da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) 21/2021:



Por conseguinte, a PNDP é suplementada pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, além de outros instrumentos normatizadores, tais quais “os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento”. (BRASIL, 2019a)



Assim, segundo o Decreto são instrumentos da PNDP, conforme a figura abaixo:

Instrumentos da PNDP (art. 2º Decreto 9.991/2019)

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;

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.

Fonte: Adaptado de MARIN (2020) e BRASIL (2019)

No tocante ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, este é o principal instrumento de realização da PNDP e consiste em um planejamento anual onde devem ser registradas todas as necessidades de desenvolvimento dos servidores a partir do Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento e as respectivas ações planejadas para atendê-las no ano seguinte ao do planejamento. Exemplo: em 2024 o IFRN está elaborado o PDP de 2025 o qual será encaminhado à Central SIPEC no prazo estabelecido pelo Decreto nº 9.9991/2019.

Atenção

Conforme a PNDP na participação nas ações de desenvolvimento é necessária a previsão no Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP do órgão ou instituição.

Acesse 

Conforme Decreto, o PDP deve:

1. alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;
2. estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
3. atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
4. nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
5. preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;
6. preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
7. ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
8. acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
9. gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
10. monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e
11. analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento. (BRASIL, 2019)

IMPORTANTE

Uma vez registradas as ações no PDP não se tornam obrigatórias. Todavia, ações de desenvolvimento não previstas no plano não podem sequer serem processadas no Instituto, inclusive licenças para capacitação e afastamentos de toda ordem, à exceção de alteração justificada, conforme legislação.

Deste modo, toda e qualquer pretensão futura de cada servidor é indispensável constar no levantamento das necessidades de desenvolvimento e constar no PDP definitivo do Instituto, sob pena de não poderem serem executadas.

DIRETRIZES E CONCEPÇÕES DOS INSTITUTOS FEDERAIS

Os Institutos Federais foram criados pela Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, e compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT).

Segundo SILVA (2009), o foco dessas instituições compreende a justiça social, a equidade, a competitividade econômica e a geração de novas tecnologias. Podem ainda atuar em todos os níveis e modalidades da educação profissional “com o estreito compromisso com o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador” (SILVA, 2009, p.9).

A Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC) do Ministério da Educação é quem vai definir os aspectos conceituais dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e ainda seus princípios norteadores. Nesse sentido, a concepção de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) orienta os processos de formação com base nas premissas da integração e da articulação entre ciência, tecnologia, cultura e conhecimentos específicos e do desenvolvimento da capacidade de investigação científica como dimensões essenciais à manutenção da autonomia e dos saberes necessários ao permanente exercício da laboralidade, que se traduzem nas ações de ensino, pesquisa e extensão. (MEC, 2010. p. 6)

Destaca-se que é objetivo dos Institutos Federais, conforme Lei 11.892/2008 dentre outros: ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica (BRASIL, 2008).

No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte – IFRN, o aspecto da formação humana integral é abordado em seus documentos norteadores, tais quais o Projeto de Político Pedagógico e o Plano de Desenvolvimento Institucional.

PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO



De acordo com o PPP, são algumas das concepções, princípios e fundamentos do currículo e das práticas institucionais relacionadas a capacitação dos servidores:

Concepção de Ser humano: as práticas educativas devem vislumbrar o ser humano em sua omnilateralidade e multidimensionalidade, contemplando-o física, emocional e racionalmente. Essas práticas devem estar associadas, permanentemente, às relações estabelecidas na família, nos seguimentos sociais e no mundo do trabalho. (IFRN, 2012, pg. 35)

Concepção de Trabalho: para a educação profissional e tecnológica ofertada pelo IFRN é imprescindível que o conteúdo acadêmico curricular esteja associado e integrado à temática do trabalho, na perspectiva de formação humana integral, constituindo-se nos fundamentos das ações da educação, da cultura, da ciência e da tecnologia. [...] deve primar por relações de trabalho que possam ser mais humanizadas, pelo trabalho como princípio educativo nas práticas pedagógicas e pela superação da dicotomia entre atividade intelectual e manual. (IFRN, 2012, pg. 46)

Concepção de Educação: o IFRN assume a necessidade de implementar um processo educativo que desvele práticas mediadoras e emancipatórias, capazes de contemplar, em consonância com o rigor científico e com a omnilateralidade humana, as dimensões culturais, linguísticas, artísticas, sociais, técnicas e tecnológicas. [...] concebe a educação e o trabalho como processos que podem auxiliar no processo emancipatório subjetiva. (IFRN, 2012. pg. 48)

A partir destas concepções, é importante destacar o direcionamento na busca por uma formação humana integral considerando o trabalho como princípio educativo na concepção de SAVIANNI (2022) dentro do IFRN, cujo aprendizado deve ser absorvido por toda a comunidade acadêmica.



PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DO IFRN



No Instituto Federal do Rio Grande do Norte, a política de capacitação e qualificação profissional de seus servidores, está disposta no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, que ratifica essa importância vez que:

[...]proporcionar o desenvolvimento de pessoal através de processos de capacitação, educação continuada e qualificação profissional é um dos paradigmas modernos da administração com foco na melhoria das atividades desempenhadas pelas organizações. (PDI IFRN, 2023, pg. 149)

O PDI é um importante instrumento que apresenta as bases estratégicas para elaboração de planos anuais do Instituto na conjuntura de seus vários campi e as metas a serem alcançadas no período estabelecido de 2019 a 2026. É, pois, documento orientador do planejamento global, que concerne à gestão institucional referente aos servidores, especificamente quanto à capacitação.



[...]compreende-se que a formação obtida na Instituição deve ir além das demandas imediatas do mercado de trabalho e dos setores industriais, passando, portanto, a ter como foco o processo de desenvolvimento humano por meio da educação de qualidade, a qual compreende a formação integral, crítica e reflexiva dos cidadãos. Nesse sentido, os processos educativos assumem a perspectiva de contribuir para o desenvolvimento e a emancipação humana, para além da perspectiva do crescimento econômico ou da acumulação de capital privado, mas tendo em vista o fortalecimento do processo de desenvolvimento social e econômico em nível local, territorial e, quiçá, regional. (PDI IFRN, 2023, pg. 26)

Deste modo, a PNDP informa que no planejamento das ações de capacitação deverá alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade, a qual no IFRN está relacionada ao PDI em seu planejamento estratégico e estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento. (BRASIL, 2019a)



RESOLUÇÃO N° 18/2021 – CONSUP

O principal documento que trata da Política de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte é a Resolução nº 18/2021 - CONSUP, onde coteja a formação humana integral no seu embasamento teórico introdutório onde “*a complexidade da atuação do servidor da educação profissional que lida com os conhecimentos científicos, tecnológicos, os do senso comum e, sobretudo, com a formação humana, traduz-se nas especificidades desse fazer*”.(IFRN, 2021)

Destaca a referida Resolução que as concepções de formação continuada do Instituto, tanto para docentes como para os Técnico-Administrativos em Educação (TAE), possuem a mesma fundamentação, pois a LDB 9394/96, trata todos os envolvidos no processo educativo como profissionais da educação, assim como consta no Plano de Carreira dos Técnicos em Educação (PCCTAE), todos estão conceituados como trabalhadores em educação, reafirmando a atividade fim dessa Instituição (Lei 11.091/2005).

O desenvolvimento de servidores no IFRN visa contribuir com o processo de formação e capacitação, adequado às necessidades dos profissionais do IFRN, no exercício e desempenho de suas funções. Trata-se de um processo coordenado, institucionalmente, pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE) numa perspectiva formativa e processual da profissionalização, merecendo constante revisão a fim de se garantir as condições necessárias para o exercício profissional com qualidade. (IFRN, 2021)

Deste modo, preocupa-se para que os servidores profissionais da educação, sejam TAE's ou docentes, se apropriem dos conceitos e princípios da Educação Profissional e Tecnológica que fundamentam a proposta pedagógica institucional.

CAPÍTULO 2

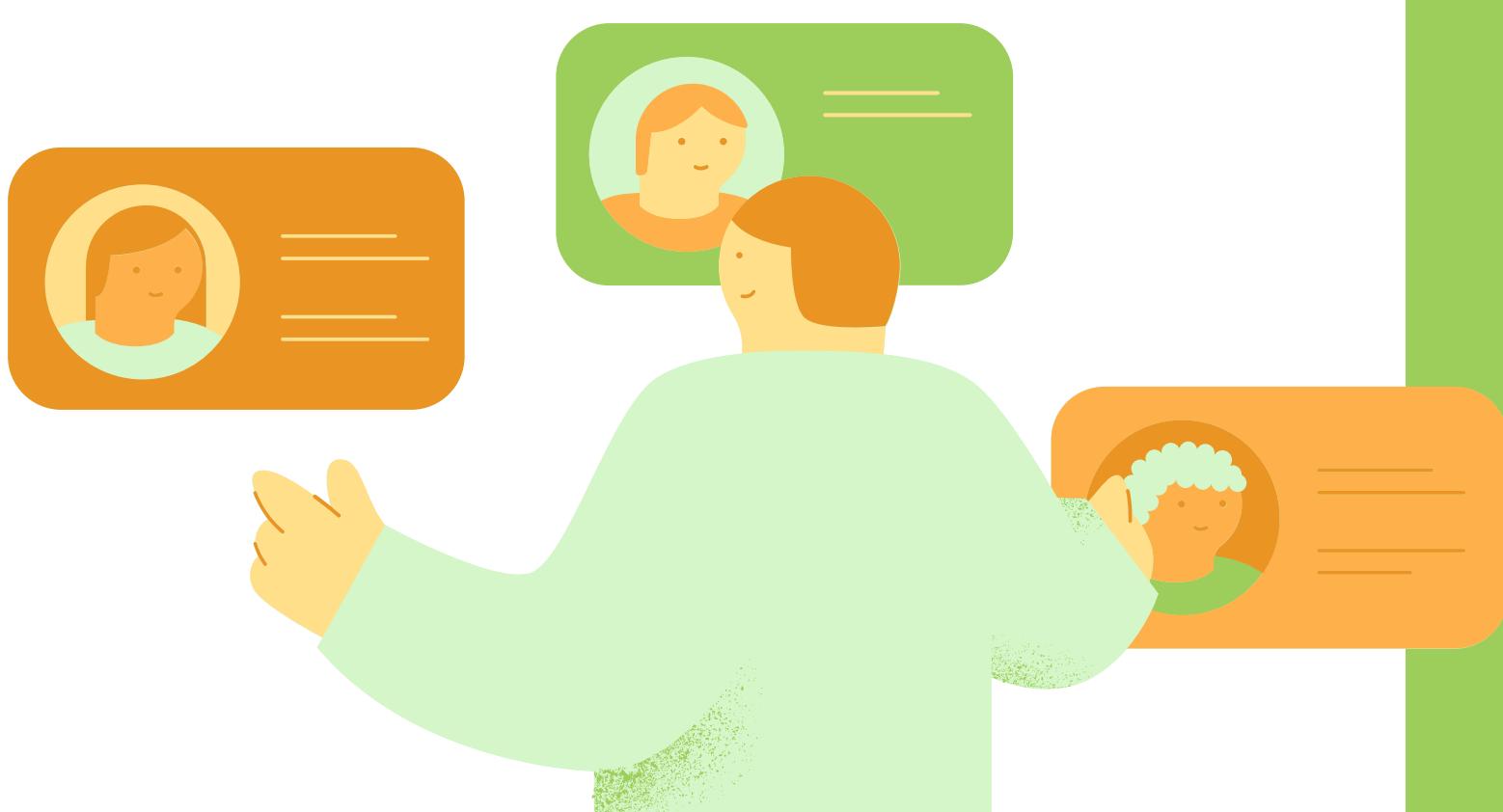
ELABORANDO O LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PARA CONSTRUÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



De acordo com a Instrução Normativa nº 21/2021, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada órgão ou entidade e, quando couber, das ações planejadas para atendê-las, a serem executadas no ano seguinte ao do planejamento, e enviado ao órgão central do SIPEC (art. 3º) (BRASIL, 2021)

O QUE É UMA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO?

De acordo com o art. 2º, inciso I da Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, considera-se necessidade de desenvolvimento a “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”.(BRASIL, 2021)

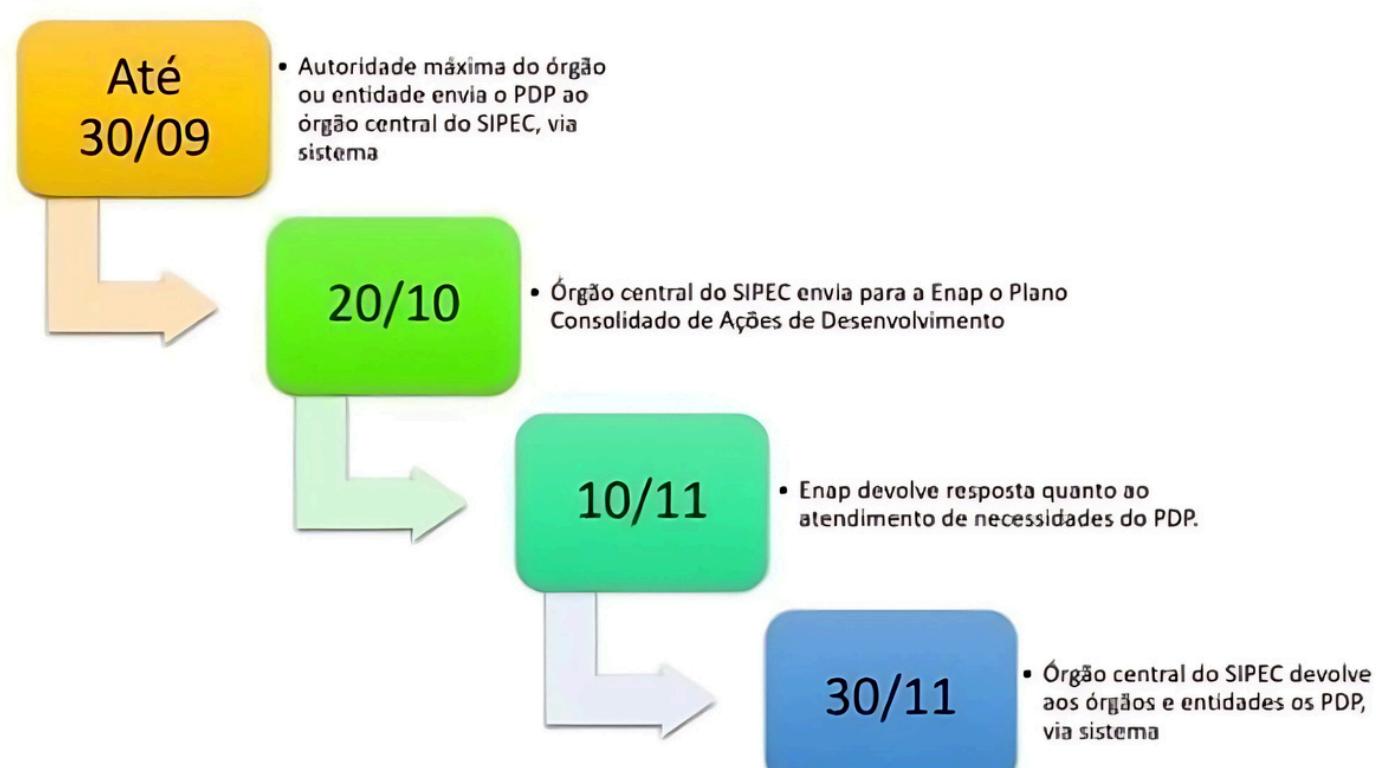


Deste modo, no âmbito do IFRN para efetivar as ações de elaboração do PDP, a Diretoria de Gestão de Pessoas através da Coordenação de desenvolvimento de Pessoas - CODEPE, unidades de Gestão de Pessoas - COGPE e Assessorias operacionalizam um processo de levantamento de necessidades de desenvolvimento, oportunizando a participação direta do gestor de cada Diretoria (Geral, Administrativa e Acadêmica) como articuladores na identificação das demandas dos servidores das unidades do IFRN.

Ao final, o PDP com as demandas apresentadas deve ser submetido a análise e validação técnica do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

É importante ressaltar que os interesses pessoais dos servidores devem ser levados em conta no momento das proposições. Todavia, ao elaborar o plano de ações de capacitação, deve prevalecer o interesse institucional, construído de forma democrática e discutido entre as equipes de trabalho. (MARIN, 2020)

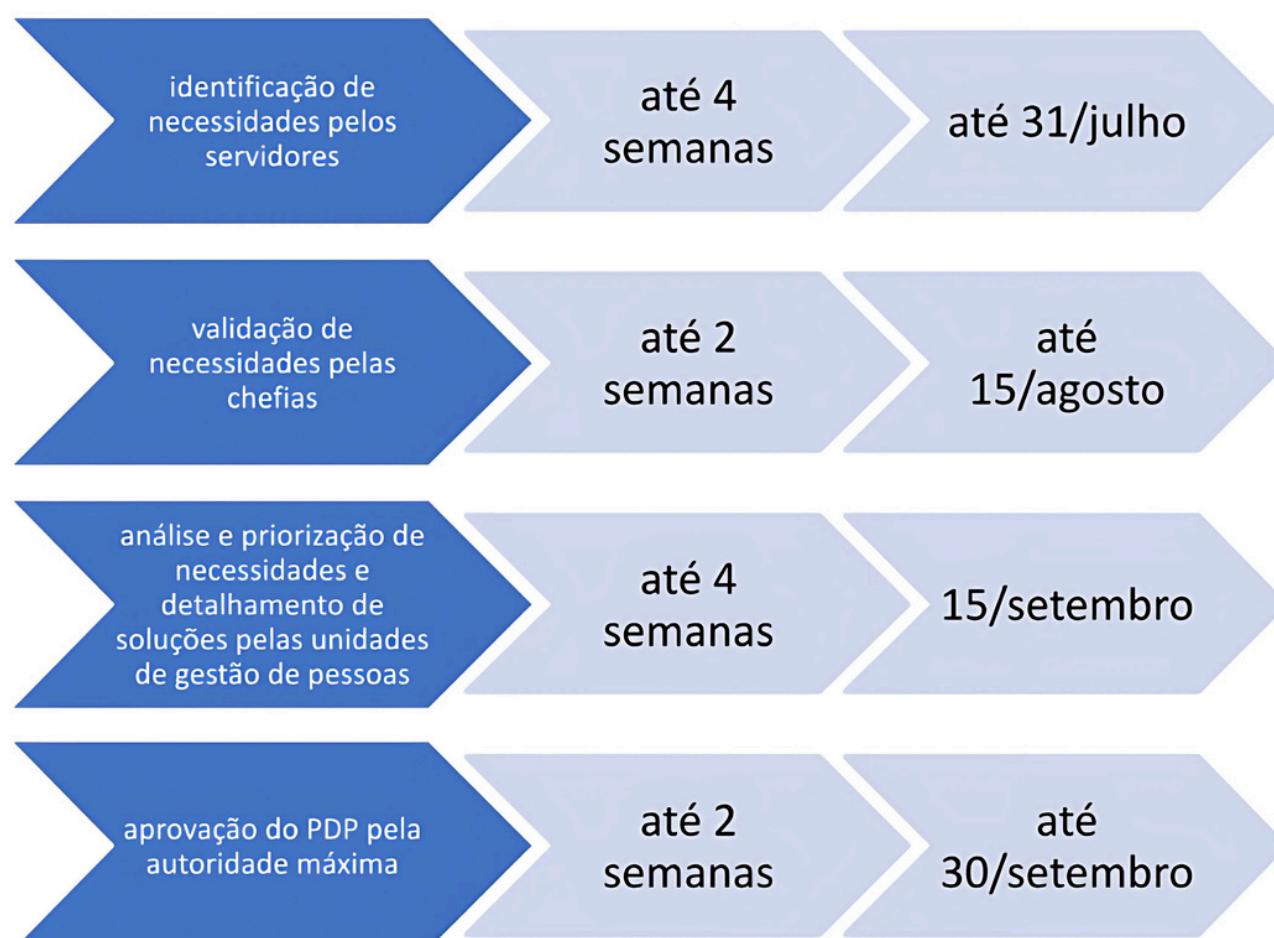
Na elaboração do PDP alguns prazos devem ser cumpridos, por força das disposições do Decreto nº 9.991/2019 e Instrução Normativa nº 21/2021, conforme figura a seguir:



Fonte: Brasil (2023, pg. 8)

Todavia, de acordo com o Guia para elaboração do PDP, o planejamento deve iniciar com antecedência do primeiro prazo de 30 de setembro, onde cada órgão/entidade deve, internamente, elaborar seu PDP.

Informa que neste momento, o Órgão Central do SIPEC recomenda os seguintes prazos internos:



Fonte: Brasil (2023, pg. 8)

No âmbito do órgão ou entidade o processo de elaboração do PDP segue as seguintes etapas:

ETAPA 0: COMUNICAÇÃO E ORIENTAÇÃO DO PROCESSO

1 Unidade de Gestão de pessoas do órgão/unidade;

QUEM É O RESPONSÁVEL POR ESTA ETAPA?

2 Chefias junto a sua(s) equipe(s).

NO QUE ESTA ETAPA CONSISTE?

1

As Unidades de Gestão de Pessoas devem orientar as chefias e servidores sobre quais são os papéis e funções de cada ator no processo;

2

As chefias devem disponibilizar informações referentes a objetivos, metas e resultados a serem alcançados, como também dos pontos de atenção da equipe para que os servidores, em reuniões de equipe, tenham maior clareza do levantamento de necessidades de desenvolvimento.

O QUE DEVE SER OBSERVADO?

1

Como parte do processo de sensibilização para a elaboração de um PDP que reflita as necessidades de desenvolvimento do órgão ou entidade e que efetivamente contribua para a melhoria posterior dos seus resultados, sugere-se que as Unidades de Gestão de Pessoas assumam um papel proativo de comunicar e orientar o processo de elaboração dos PDPs.

2

É importante que as Unidades de Gestão de Pessoas reforcem o papel que servidores e chefias devem cumprir nesse processo, os prazos internos para a atuação de cada ator, bem como a vinculação das necessidades de desempenho com os resultados pactuados no planejamento estratégico da organização ou outros instrumentos de orientação do próprio órgão ou entidade.

3

Sugere-se que as Chefias orientem e conduzam a(s) equipe(s) com base nos objetivos, metas e resultados a serem alcançados, como também os pontos de atenção da equipe para que os servidores e as equipe(s) tenham maior clareza do levantamento de necessidades de desenvolvimento.

OBS.: O momento de planejamento das necessidades de capacitação é oportuno para as chefias realizarem feedbacks e avaliações com suas equipes com vistas a melhor dimensionar as necessidades a serem incluídas no plano.

ETAPA 1: IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES E CADASTRO NO PORTAL SIPEC

QUEM É O
RESPONSÁVEL POR
ESTA ETAPA?

1

Equipes de trabalho:
DIADs, DIACs, Gestão de
Pessoas*, Pró-Reitorias e
Diretorias Sistêmicas

*A Gestão de Pessoas atuará na identificação das necessidades e cadastro dessas no Portal SIPEC em relação aos setores vinculados às Direções Gerais dos Campi e do Gabinete da Reitoria em suas respectivas unidades.

NO QUE ESTA ETAPA
CONSISTE?

2

Um servidor representante da(s) sua(s) equipe(s) de trabalho será o responsável por registrar no Portal SIPEC as necessidades identificadas. Cadastro de servidores para acessar o PDP: Instruções nas páginas 52 a 54 do Guia para elaboração do PDP 2025.

O QUE DEVE SER OBSERVADO?

1
Planejamentos/objetivos/metas/resultados organizacionais a serem alcançados/melhorados;

2
As orientações do Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoal, especialmente aquelas da subseção da Etapa 1 “Identificação de necessidades”;

3
Usar o instrumento “canvas de identificação da necessidade de desenvolvimento (v3.0)” nas reuniões de levantamento de necessidades para captar as contribuições dos participantes e chegarem juntos ao reconhecimento de necessidades da equipe;

4

As equipes ponderam as prioridades e definem as necessidades que devem entrar no sistema do PDP para serem validadas pelas suas chefias;

5

A unidade de gestão de pessoas ou chefia imediata deverá definir um representante da(s) equipe(s) para ser cadastrado como "Usuário PDP" e conseguir registrar no Portal SIPEC as necessidades da(s) sua(s) equipe(s);

6

O representante da(s) equipe(s) deverá registrar no Portal SIPEC as necessidades definidas pela(s) equipe(s). Os coordenadores de gestão de pessoas, diretores acadêmicos e diretores de administração (no âmbito dos campi) e um representante de cada Pró-reitoria e Diretoria Sistêmica (no âmbito da reitoria) deverão efetuar o cadastro no Portal SIPEC (<https://portalsipec.servidor.gov.br/>) para ter acesso ao PDP 2025 e poder cadastrar as necessidades de suas respectivas equipes. Após o cadastro como usuário, enviar e-mail para CODEPE (codepe@ifrn.edu.br), para que o servidor possa ser vinculado ao PDP do órgão e assim consiga cadastrar as necessidades de sua equipe.

Obs.: Não serão admitidas necessidades que representem tão somente o interesse particular de um servidor específico, devendo representar necessidades reconhecida pela equipe. A equipe pode ter uma necessidade que apenas um servidor a possua, contudo esta deve ser reconhecida e validada pela equipe.

Obs.: Recomenda-se que os Campi e setores sistêmicos não ultrapassem a quantidade de 10 necessidades registradas no Portal SIPEC, para que esta reflita em termos de prioridades e **não aponte imponeradamente toda necessidade que lhe apareça de início.**

Obs.: Sugere-se o registro das necessidades de desenvolvimento de ações que iniciaram em anos anteriores e que continuarão a ser realizadas em 2025, como exemplo necessidades que resultaram em afastamentos para pós-graduação que estão em curso.

Obs.: Esta etapa envolve a resposta de 9 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC, as quais constam no Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (páginas 12 a 21).

Obs.: **Para a pergunta IFS 0.1 a unidade informada deverá ser o Campus (Ex: Campus Caicó) ou IFRN-SETOR SISTÊMICO (Ex: IFRN-DIGPE) no caso da Reitoria**, pois os servidores só poderão se afastar para ações de desenvolvimento que estiverem planejadas pela sua unidade de exercício ou de forma sistêmica.

ETAPA 2: VALIDAÇÃO DE NECESSIDADES

1

Diretores Gerais,
Pró-Reitores e
Diretores Sistêmicos

QUEM É O
RESPONSÁVEL POR
ESTA ETAPA?

1

Ponderar sobre as necessidades
identificadas pela equipe, classificando
a frequência com que elas ocorrem e o
nível de resultado que elas podem
produzir se forem atendidas;

NO QUE ESTA ETAPA
CONSISTE?

2

Ponderar sobre a validade/pertinência
destas necessidades e indicar se
devem seguir para análise da Unidade
de Gestão de Pessoas.

3

Diretores Gerais, Pró-Reitores e
Diretores sistêmicos efetuam o
cadastro no Portal SIPEC para que seja
feita a validação das necessidades do
seu Campus/Pró-reitoria/Direção..

O QUE DEVE SER OBSERVADO?

1

Cabe aos gestores, em reunião com a equipe, orientar o
levantamento de necessidades com base nos objetivos, metas e
resultados organizacionais do órgão/da entidade e dos pontos de
atenção que se referem à sua equipe de trabalho (etapa 0 -
orientação e comunicação do processo), eventuais
aspectos/problemas que devem ser observados por sua equipe
na "etapa 1 – identificação de necessidades";

2

Os gestores efetuam o cadastro no Portal SIPEC
(<https://portalsipec.servidor.gov.br/>). Após o cadastro,
enviam e-mail para CODEPE (codepe@ifrn.edu.br) para que
possam ser vinculados ao PDP do órgão e assim consiga
validar as necessidades de sua equipe.

3

Os gestores ingressam no Portal SIPEC, filtram apenas as
unidades que estão sob suas responsabilidades e pondera
sobre estas necessidades;

4

Os gestores não validam automaticamente todas as necessidades identificadas pela equipe;

5

Como critério para validação da necessidade os gestores devem utilizar, no mínimo: frequência (com que elas ocorrem) e nível de resultado (que elas podem produzir se forem atendidas);

6

Como critério para validação da necessidade os gestores devem utilizar, no mínimo: frequência (com que elas ocorrem) e nível de resultado (que elas podem produzir se forem atendidas);

Obs.: A definição sobre que nível de chefia (gerência, coordenação, diretoria etc.) será usada para a validação de necessidades está baseada em duas condições, pelo menos: a organização tem maturidade e capacidade operacional para mobilizar todas as chefias daquele nível escolhido; o gestor está próximo o suficiente da equipe para conhecer a realidade de trabalho dela e, assim, priorizar as necessidades mais importantes.

Obs.: Apenas as necessidades validadas pela chefia serão analisadas pela Unidade de Gestão de Pessoas. As necessidades não validadas permanecerão no banco de dados do Portal SIPEC, mas não farão parte do PDP.



ETAPA 3: ANÁLISE E PRIORIZAÇÃO DE NECESSIDADES

1

CODEPE

QUEM É O
RESPONSÁVEL POR
ESTA ETAPA?

1

Consolidar necessidades validadas
que tenham escopo aproximado;

NO QUE ESTA ETAPA
CONSISTE?

2

Consolidar necessidades validadas
que tenham escopo aproximado;

1 A CODEPE ingressa no Portal SIPEC, pondera todas as necessidades da organização e consolida (torna uma só) aquelas que possuem escopo aproximado, com base em dois critérios: mesmo tema-geral e mesma capacidades humanas a serem desenvolvidas;

2 A CODEPE, após consolidação, verifica dentre todas as necessidades da organização, quais delas são transversais (estão em múltiplas unidades organizacionais);

3 Após consolidação e classificação, a CODEPE escolhe quais necessidades serão inseridas no PDP da organização, tendo por base, dentre outros, a observação do que a chefia respondeu sobre esta necessidade (IFC 1), que dá indícios da importância e magnitude desta necessidade a partir da frequência com que elas ocorrem e nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas;

4

Pela proximidade com a área estratégica, a CODEPE deverá observar todos os materiais e insumos necessários para fomentar sua decisão acerca das necessidades que entrarão no PDP – que por sua vez, deverão ser aquelas que melhor atendem aos interesses e metas institucionais naquele momento;

Obs.: A CODEPE pode ser cadastrada como usuário “Representante Gerencial (UGP)” ou “Representante Operacional (UGP)” no Portal SIPEC. A diferença entre os dois perfis deve-se apenas ao fato de que é o Representante Gerencial (UGP) que tramita a proposta de PDP para aprovação da Autoridade Máxima do Órgão ou Entidade.

ETAPA 4: DETALHAMENTO DE SOLUÇÕES

1
CODEPE

QUEM É O
RESPONSÁVEL POR
ESTA ETAPA?

1

Detalhar eventuais soluções já reconhecidas para as necessidades priorizadas, com dados que facilitem, dentre outros, a análise pelo Órgão Central do SIPEC e pela Enap acerca de disponibilidade e oferta de ações.

NO QUE ESTA ETAPA
CONSISTE?

O QUE DEVE SER OBSERVADO?

1

A CODEPE avalia as necessidades que entraram no PDP e pondera sobre que grupo e tipo de solução pode,

2

Envia o PDP para aprovação da autoridade máxima da organização.

Obs.: A CODEPE pode ser cadastrada como usuário “Representante Gerencial (UGP)” ou “Representante Operacional (UGP)” no Portal SIPEC. A diferença entre os dois perfis deve-se apenas ao fato de que é o Representante Gerencial (UGP) que tramita a proposta de PDP para aprovação da Autoridade Máxima do Órgão ou Entidade.

Obs.: Apenas as necessidades priorizadas que entraram no PDP serão objeto de detalhamento acerca de suas eventuais soluções já reconhecidas.

ETAPA 5: APROVAÇÃO E ENVIO DO PDP

1

A autoridade máxima do órgão

QUEM É O
RESPONSÁVEL POR
ESTA ETAPA?

1

NO QUE ESTA
ETAPA CONSISTE?

A autoridade máxima do órgão/entidade, ou a autoridade delegada até dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas (conforme §1º do Art. 5º do Decreto nº 9.991/2019), recebe a proposta de PDP da Unidade de Gestão de Pessoas, podendo aprovar ou não e; caso aprovado, tramita o PDP para o Órgão Central do SIPEC até o dia 27 de setembro.

O QUE DEVE SER OBSERVADO?

1

A autoridade máxima do órgão/entidade aprova o PDP com base no reconhecimento de que aquele PDP – com aquelas necessidades identificadas, validadas, analisadas e priorizadas – apresenta o planejamento que melhor atende aos interesses e metas institucionais naquele momento.

Obs.: No entanto, esta etapa é fundamental para que o gestor máximo da organização tenha uma visão geral e completa sobre as necessidades de desenvolvimento dos servidores da sua organização..

Fonte: Adaptado do Guia de elaboração do PDP 2024 (2024)

CAPÍTULO 3

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO



O QUE É UMA AÇÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO?

Inicialmente devemos aprender que as Ações de Desenvolvimento fazem parte da formação continuada que de acordo com o Projeto Político Pedagógico do Instituto Federal do Rio Grande do Norte é concebida como uma oferta educativa (específica da educação profissional e tecnológica) que favorece a qualificação, a requalificação e o desenvolvimento profissional de trabalhadores nos mais variados níveis de escolaridade e de formação. Centra-se em ações pedagógicas, de natureza teórico-prática, planejadas para atender a demandas socioeducacionais de formação e de qualificação profissional. (IFRN, 2012. pg. 152)

Assim, consolida-se em iniciativas que visam formar, qualificar, requalificar e possibilitar tanto atualização quanto aperfeiçoamento profissional a cidadãos em atividade produtiva ou não, ancorada no conceito de politecnia e na perspectiva crítico-emancipatória, estabelecida no entrecruzamento dos eixos sociedade, cultura, trabalho, educação e cidadania, comprometendo-se com a elevação da escolaridade, sintonizando formação humana e formação profissional, com vistas à aquisição de conhecimentos científicos, técnicos, tecnológicos e ético políticos, propícios ao desenvolvimento integral do sujeito. (IFRN, 2012. pg. 152)



Conforme a Resolução nº 18/2021 - CONSUP baseada na Lei nº8.112/1990 e Decreto nº 9.991/2019, informa em seu art. 9º que a participação dos servidores em ações de desenvolvimento de pessoas se dará através da Concessão de Horário Especial de Estudante; Licença Capacitação; Afastamento para participação em programa de pós-graduação; Realização de estudo no exterior, Ação de Desenvolvimento em Serviço; participação em curso, oficina, palestra, fórum, congresso, conferência, seminário, workshop, simpósio, semana, jornada, convenção, colóquio, dentre outras modalidades de eventos.(IFRN, 2021).

Vamos relembrar!

O que é uma ação de capacitação ou desenvolvimento? De acordo com o art. 29, inciso II da Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, considera-se "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".

Exemplos: cursos, congressos, mestrado, doutorado, simpósios, workshops, estágios, entre outros, são considerados ações de capacitação ou desenvolvimento, desde que não sejam inerentes à função exercida, pois, nestes casos, são consideradas ação de desenvolvimento em serviço.

Segundo a PNDP temos os seguintes afastamentos:

Afastamentos para capacitação previstos na PNDP (art. 18)

Licença para Capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

Afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990

Realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990

Participação em programa de **treinamento regularmente instituído**, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990.

Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade (§3º, art. 18).

Fonte: MARIN (2020)



LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

A Licença para Capacitação é aquela em que: “após cada quinquênio (cinco anos) de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.

Para atender ao disposto no parágrafo único do Art. 27 do Decreto 9.991/2019, o IFRN realiza pré-seleção de servidores interessados em usufruir da Licença para Capacitação. São publicados dois editais por ano, de modo que somente os servidores pré-selecionados poderão abrir requerimento no SUAP solicitando o usufruto da licença no período contemplado. (IFRN, 2023)

No âmbito do IFRN a Licença Capacitação está disciplinada pela Instrução Normativa nº 10/2021 - DIGPE/RE/IFRN onde estabelece as normas gerais para sua concessão. 

Para memorizar as principais informações da IN
acesse o [mapa mental](#)

ATENÇÃO!

Os períodos de Licença para Capacitação não são acumuláveis. O período para usufruir a licença encerrará quando o servidor completar o tempo necessário para usufruir de novo período. O servidor que se afastar para gozo de Licença para Capacitação, após seu retorno, fica impedido de participar de programas de mestrado e doutorado pelo período de 2 (dois) anos, conforme a Lei nº 8112/90, art. 96-A. O período solicitado para Licença Capacitação não pode coincidir com o período de férias

LEGISLAÇÃO CORRELATA:

Lei 8.112/90, artigo 87;

Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020);

Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021

Nota Técnica nº 25954/2018-MP (Ao servidor que acumula legalmente dois cargos efetivos, poderá ser concedida licença para capacitação de forma simultânea em ambos os cargos, desde que a capacitação esteja relacionada às atribuições dos cargos ocupados);

Instrução Normativa nº 10/2023 – DIGPE



DICAS DE CAPACITAÇÃO

CLIQUE NAS IMAGENS



—



Instituto Serzedello Corrêa
Escola Superior do Tribunal de Contas da União



ESCOLA AGU
ESCOLA DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO



ENCE
Escola Nacional de Ciências Estatísticas



**Fundaçao
Joaquim Nabuco**

PROGRAMA DE TREINAMENTO REGULARMENTE INSTITUÍDO, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990

De acordo com o art.º 18, §3º do Decreto nº 9.991/2019, treinamento regularmente instituído é qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade. No entanto, somente aquelas que necessitem do afastamento do servidor deverão ser enquadradas como treinamento regularmente instituído; as demais deverão ser registradas como ação de desenvolvimento em serviço

A Instrução Normativa nº 21/2021 - SGP-ENAP/SEDGG/ME informa que:

Ação de desenvolvimento em serviço: toda a ação de desenvolvimento destinada à realização de cursos, capacitações e/ou qualificação profissional durante a jornada de trabalho, que não gera o afastamento total do servidor, nem inviabiliza as atividades realizadas no seu ambiente de trabalho, cuja necessidade esteja devidamente prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoal do IFRN.

No âmbito do IFRN a Ação de Desenvolvimento em Serviço está disciplinada pela Instrução Normativa nº 18/2024 - DIGPE/RE/IFRN - que normatiza a participação de servidores em Ação de Desenvolvimento em Serviço



Qual a diferença entre ação de capacitação e desenvolvimento e ação de desenvolvimento em serviço?

Ação de capacitação e desenvolvimento: está relacionada à qualificação e aperfeiçoamento profissional.

Ações de Desenvolvimento em Serviço: Tratam-se de ações no horário do trabalho e que não gera afastamento.

Apresentação de trabalhos são classificados como ação de pesquisa, aula de campo como ação de ensino, reuniões de trabalho são atividades de trabalho.

A diferença, portanto, é se a ação ocorre no horário da jornada de trabalho e não gera afastamento - pela IN 18/2024.

Ação de desenvolvimento em serviço: toda a ação de desenvolvimento destinada à realização de cursos, capacitações e/ou qualificação profissional durante a jornada de trabalho, que não gera o afastamento total do servidor, nem inviabiliza as atividades realizadas no seu ambiente de trabalho, cuja necessidade esteja devidamente prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFRN.

Esclarecemos que, todos os afastamentos relacionados seja a ação de capacitação e desenvolvimento ou ações de desenvolvimento em serviço deverão, obrigatoriamente, ser precedidas de Portaria de concessão para fins de registro pelas Unidades de Gestão de Pessoas dos respectivos campi.

Não é possível usar recurso de capacitação para nenhuma das ações descritas como exemplo

Para memorizar as principais informações da IN acesse o mapa mental

PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO PAÍS, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990

Afastamento concedido ao servidor, no interesse da Administração, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País ou no exterior, desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

Atualmente a Nota Técnica nº 6/2021 - DIGPE/RE/IFRN - Estabelece os procedimentos a serem adotados para concessão de afastamento para cursar pós-graduação no âmbito do IFRN.



Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME

4.1 O atual Decreto traz nova compreensão sobre afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento, considerando o instituto "afastamento" para as finalidades de que trata o artigo 18 do referido Decreto nº 9.991/2019 apenas quando este for integral, ou seja, somente quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, conforme dispõe o artigo 19. Cabe aos órgãos e entidades a definição dessa inviabilidade conforme § 1º do artigo 27 da Instrução Normativa nº 201/2019, preservando a autonomia dos órgãos e entidades. Em suma, o que não se enquadra como afastamento deverá ser considerado como "ação de desenvolvimento em serviço". (BRASIL, 2019)

Para memorizar as principais informações da IN acesse o [mapa mental](#)

LEGISLAÇÃO CORRELATA:

Legislação Correlata Lei 8.112/90, artigo 96A §1º ao 7º

Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019.

Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021.

Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME RESOLUÇÃO Nº 3, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2011. Reconhecimento de títulos de mestrado e doutorado obtidos em países do MERCOSUL.



REALIZAÇÃO DE ESTUDO NO EXTERIOR, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990

Art. 95. O servidor não poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial, sem autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal.

§ 1º A ausência não excederá a 4 (quatro) anos, e finda a missão ou estudo, somente decorrido igual período, será permitida nova ausência.

§ 2º Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos servidores da carreira diplomática.

§ 4º As hipóteses, condições e formas para a autorização de que trata este artigo, inclusive no que se refere à remuneração do servidor, serão disciplinadas em regulamento.

No IFRN a previsão da ação de realização de estudo no exterior encontra-se na Resolução nº 18/2021 – CONSUP 

Art. 56 A instituição poderá apoiar com ajuda de custo, observados limites orçamentários, servidores em programas de pós-graduação no exterior, desde que decorrentes de acordos de cooperação do IFRN com instituições internacionais de referência, que venham oportunizar maior visibilidade internacional à produção científica e tecnológica institucional, objetivando a atualização de conhecimentos e a incorporação de novos modelos de gestão da pesquisa e o acesso de pesquisadores brasileiros a centros internacionais de excelência.

Parágrafo único. Os critérios para participação são definidos pelas instituições conveniadas a priori, e caso seja necessário a realização de seleção interna deverá seguir os requisitos de precedência previstos nessa Resolução.

LEGISLAÇÃO CORRELATA:

Lei nº 8.112/1990

Decreto nº 9.991/2019

Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021

Decreto nº 91.800/1985 Resolução nº 18/2021 -
CONSUP



CAPÍTULO 4

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



A Educação Profissional e Tecnológica - EPT no Brasil, conforme MOURA (2008), remonta ao período imperial do início do século XIX com a criação do Colégio das Fábricas pelo então príncipe regente D. João VI.

No campo conceitual, compreendemos que as ideias marxistas quanto a politecnia e omnilateralidade são os elementos basilares quando consideramos a proposta político-pedagógica da Educação Profissional e Tecnológica, ao que:

A noção de Politecnia deriva, basicamente, da problemática do trabalho. Nossa ponto de referência é a noção de trabalho, o conceito e o fato do trabalho como princípio educativo geral. Toda a educação organizada se dá a partir do conceito e do fato do trabalho, portanto, do entendimento e da realidade do trabalho. (SAVIANI, 2003. p. 132)

Essa concepção na educação profissional e tecnológica é bastante significativa, haja vista que:

A qualificação humana diz respeito ao desenvolvimento de condições físicas, mentais, afetivas, estéticas e lúdicas do ser humano (condições omnilaterais) capazes de ampliar a capacidade de trabalho na produção dos valores de uso em geral como condição de satisfação das múltiplas necessidades do ser humano, no seu dever histórico. Está, pois, no plano dos direitos que não podem ser mercantilizados e, quando isso ocorre, agride-se elementarmente a própria condição humana (FRIGOTTO, 1995, p. 34).

Legalmente, a EPT pode ser extraída no contexto da educação trazido pelo art. 205 da Constituição Federal, onde, *ipsis litteris*: “*a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho*” (BRASIL, 1988).



Está disposta na Lei de Diretrizes Básicas da Educação nº 9394/96 que dispõe em seu art. 39 e seguintes onde “*A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia*” (BRASIL, 1996).

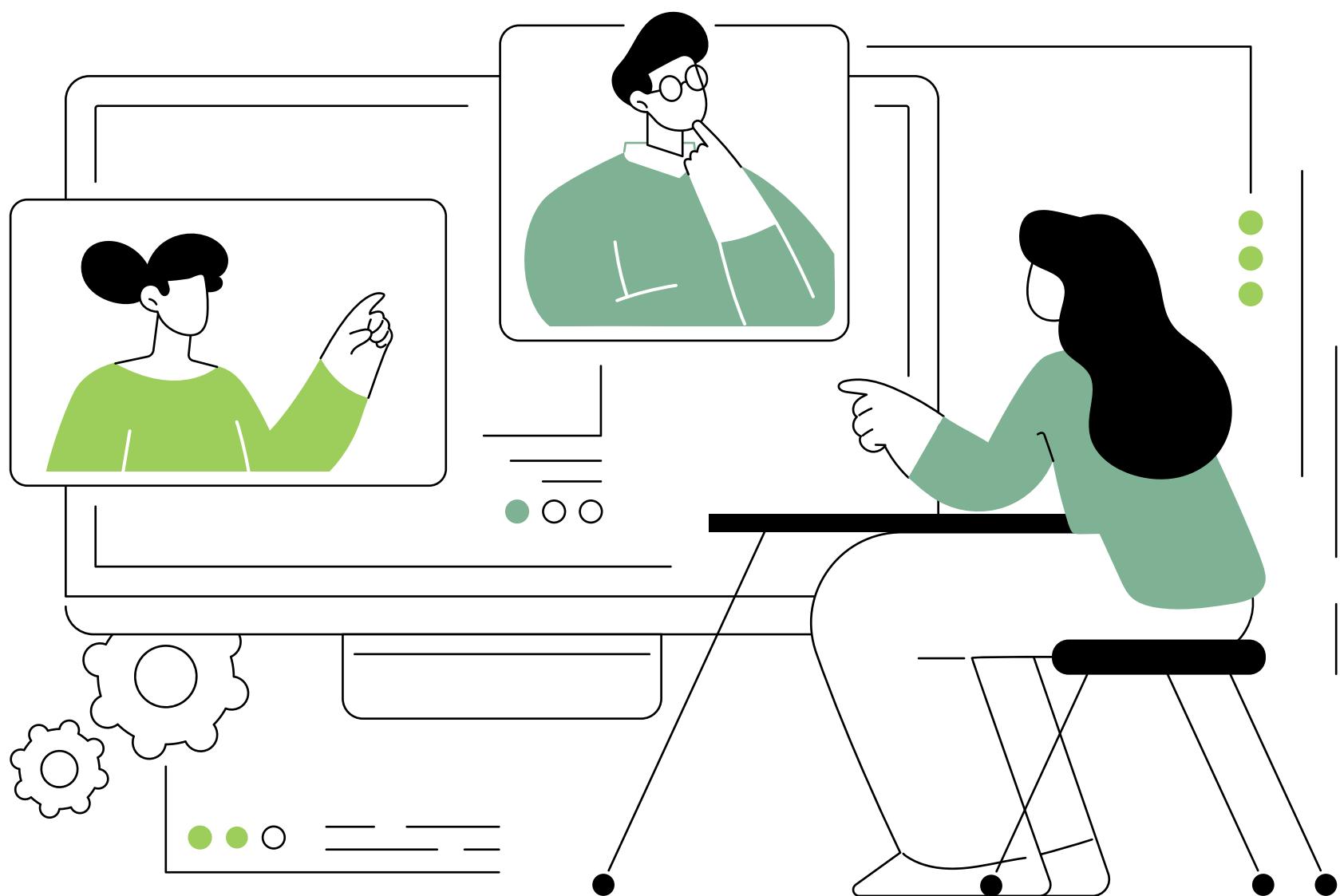
Importante conceituação está contida na Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021 a qual define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica a saber:

Art. 2º A Educação Profissional e Tecnológica é modalidade educacional que perpassa todos os níveis da educação nacional, integrada às demais modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência, da cultura e da tecnologia, organizada por eixos tecnológicos, em consonância com a estrutura sócio-ocupacional do trabalho e as exigências da formação profissional nos diferentes níveis de desenvolvimento, observadas as leis e normas vigentes. BRASIL, 2021)

As concepções acerca da formação continuada tanto de docentes quanto de técnico-administrativos em educação (TAE), possuem a mesma fundamentação de acordo com o PDI do IFRN, já que a LDB, considera todos os envolvidos no processo educativo como profissionais da educação. Assim como consta no Plano de Carreira dos Técnicos em Educação (PCCTAE), todos estão conceituados como trabalhadores em educação, reafirmando a atividade fim dessa Instituição (Lei 11.091/2005)

CAPÍTULO 5

VOCÊ SABE O QUE É A
FORMAÇÃO HUMANA INTEGRAL
OU OMNILATERALIDADE?

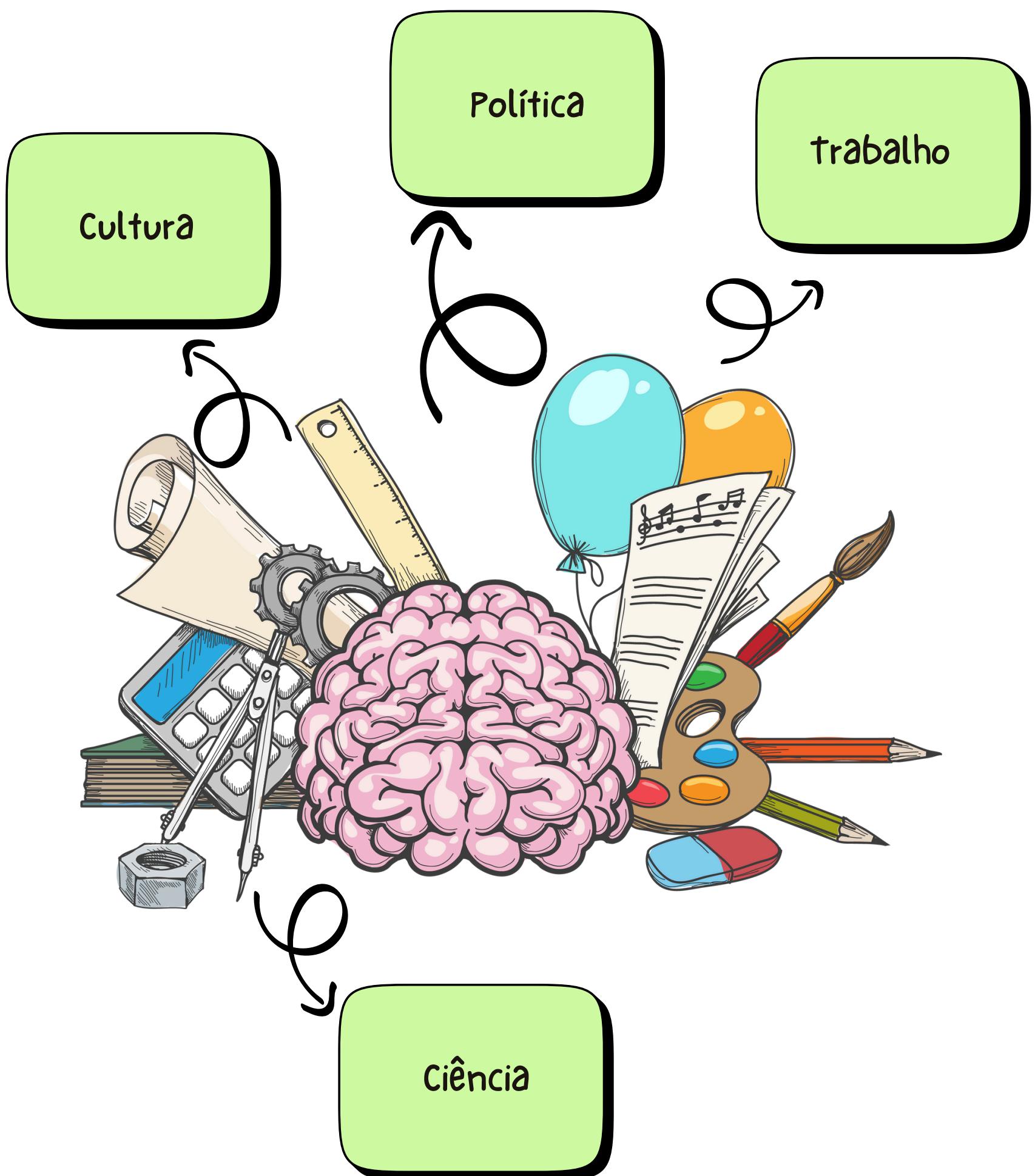


Um dos objetivos deste Guia é propagar as concepções que regem a Educação Profissional e Tecnológica – EPT dentro dos Institutos Federais, dentre elas a formação humana integral.

O significado de formação integral ou omnilateral tem sentido de tornar inteiro aquilo que está dividido. Para os estudiosos do tema (SAVIANI, 2022; CIAVATTA, 2005) a intenção é, portanto, tornar inteiro o trabalhador fragmentado pela divisão social do trabalho, na qual diferencia o manual do intelectual gerando a segregação de funções. Ou seja, desde os primórdios da EPT existe uma dualidade de distinção entre o trabalho manual direcionado às classes menos favorecidas da sociedade e o trabalho intelectual destinado às elites.

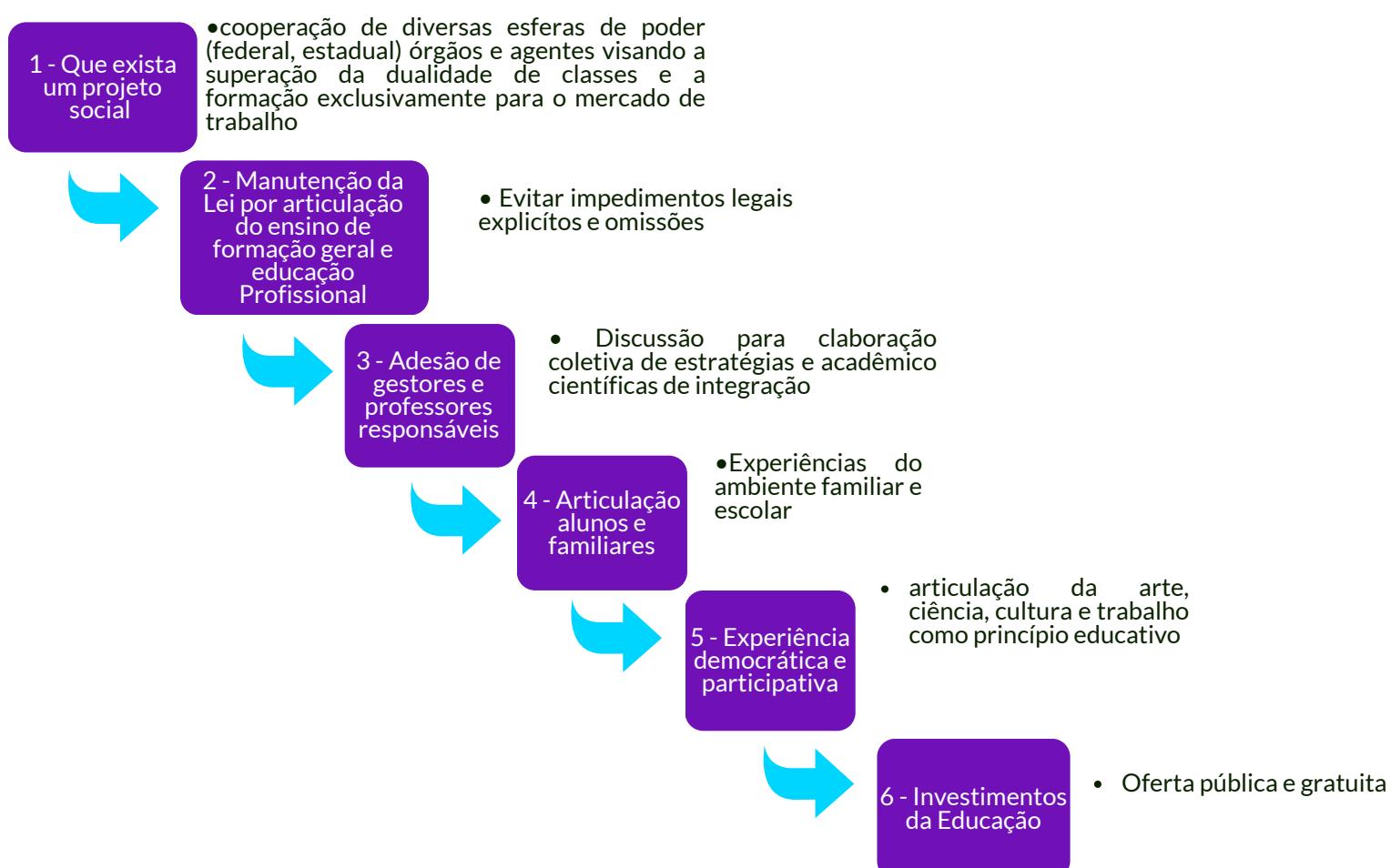
A formação integrada sugere tornar íntegro, inteiro, o ser humano dividido pela divisão social do trabalho entre a ação de executar e a ação de pensar, dirigir ou planejar. Trata-se de superar a redução da preparação para o trabalho ao seu aspecto operacional, simplificado, escoimado dos conhecimentos que estão na sua gênese científico tecnológica e na sua apropriação histórico-social. Como formação humana, o que se busca é garantir ao adolescente, ao jovem e ao adulto trabalhador o direito a uma formação completa para a leitura do mundo e para a atuação como cidadão pertencente a um país, integrado dignamente à sua sociedade política.

Como servidores públicos devemos atentar na busca por uma compreensão do sujeito na sua totalidade como agente transformador de sua realidade propiciando o desenvolvimento pleno enquanto ser social e não apenas no aspecto laboral, efetivado pela aliança do trabalho e da educação. É, pois, a completude do ser emancipando-se por inteiro no seu aspecto omnilateral em todas as capacidades e faculdades, considerando que o ser humano é o fim de si mesmo, conforme (SOARES DELLA FONTE, 2018. p. 14)



COMO ALCANÇAR A FORMAÇÃO HUMANA INTEGRAL?

De acordo com CIAVATTA (2005), são pressupostos para o projeto de formação humana integral



Fonte: Adaptado de CIAVATTA (2005).

Como proposta para as ações de capacitação no IFRN, podemos considerar os seguintes passos:



Fonte: Adaptado de MARIN (2020).

Salientamos que para alcançar a formação humana integral é necessário a cooperação de todos os agentes da comunidade acadêmica para uma implementação democrática pautada no Projeto Político Pedagógico e Plano de Desenvolvimento Institucional.

SAIBA MAIS

Formação Integral



Omnilateralidade



Trabalho como princípio educativo



Reforçamos o desejo que o material contido neste Guia forneça assistência valiosa aos gestores e servidores da comunidade acadêmica do IFRN, contribuindo de forma assertiva no planejamento das ações de capacitação.

Façam um bom proveito!

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constiticao/constiticao.htm. Acesso em 01 out. 2024.

_____. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Dispõe sobre a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/decreto/d5707.htm. Acesso em 01 out. 2024.

_____. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional 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 a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 ago. 2019b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/decreto/d9991.htm. Acesso em: 01 out. 2024.

_____. **Guia para Elaboração do PDP. 2024**. Diponível em : <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/cgdes/paginas/GuiaparaelaboracaodoPDP2024versaoCGDES03.07.2023vf.pdf>. Acesso em: 14 out 2024.

_____. **Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021**. Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>. Acesso em: 19 jun.2023.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em 13 out. 2024.

_____. **Resolução CNE/CP Nº 1, de 5 de janeiro de 2021.** Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-1-de-5-de-janeiro-de-2021-297767578>. Acesso em 13 out. 2023.

CIAVATTA, Maria. O Ensino Integrado, a Politecnia e a Educação Omnilateral. Por que lutamos? / The integrated education, the polytechnic and the omnilateral education. Why do we fight?. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 187-205, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9303>. Acesso em: 13 nov. 2023.

CIAVATTA, Maria. A Formação Integrada: a escola e o trabalho como lugares de memórias e de identidade. In: RAMOS, Marise (org.). Ensino Médio Integrado: concepções e contradições. São Paulo: Cortez, 2005.

CIAVATTA, Maria. A formação integrada à escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise (Orgs.). Ensino Médio integrado: concepção e contradições. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012. p. 83-106.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A produtividade da escola improdutiva: (re) exame das relações entre educação e estrutura econômica-social e capitalista. 5ed. São Paulo: Cortez, 1999.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação e a crise do capitalismo real. São Paulo: Ed. Cortez, 1995

IFRN. Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI. Natal. 2023. Disponível em: <https://portal.ifrn.edu.br/institucional/gestao-estrategica/planejamento-estrategico/>. Acesso em: 01 out 2024.

_____. Projeto Político Pedagógico – PPP. Natal. 20212. Disponível em: <https://portal.ifrn.edu.br/institucional/ensino/projeto-politico-pedagogico/>. Acesso em: 01 out 2024.

_____. Relatório de Gestão. Natal. 2023. Disponível em: https://portal.ifrn.edu.br/documents/13037/Relat%C3%B3rio_de_Gest%C3%A3o_2023_IFRN_-_2024-05-14.pdf. Acesso em: 14 ago. 2024.

_____. Resolução nº 18/2021-CONSUP de 14 de abril de 2021. Aprova a Política de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte. Disponível em: <https://portal.ifrn.edu.br/documents/3442/Pol%C3%ADtica%20de%20capacita%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em 14 ago. 2024.

KAPLÚN, G. **Material educativo: a experiência de aprendizado.** Comunicação & Educação, (27), 46-60. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9125.v0i27p46-60>. 2003.

KUENZER, A. Z. **Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores.** Boletim técnico do SENAC, v. 30, n. 3, p. 81-93, set/dez, 2004. Disponível em: <http://bts.senac.br/index.php/bts/article/view/501>. Acesso em: 25 set 2024.

LEITE, Priscila Souza Chisté. **Produtos Educacionais em Mestrados Profissionais na Área de Ensino: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos.** CIAIQ2018, v. 1, 2018.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação profissional no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2002.

MARIN, Ângela. **O planejamento da capacitação dos servidores no IFRS: um estudo no contexto da educação profissional e tecnológica / Ângela Marin -** Porto Alegre, 2020.

MEDEIROS NETA, O. M.; PEREIRA, M. de L.; ROCHA, S. R., & NASCIMENTO, F. de L. S. **A Educação Profissional nas Leis de Diretrizes e Bases da Educação: pontos e contrapontos.** HOLOS, 4, 172-189. <https://doi.org/10.15628/holos.2018.6982>. 2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Concepção e Diretrizes dos Institutos Federais.** Brasília: MEC, 2010.

MOURA, Dante Henrique. **Educação Básica e Educação Profissional e Tecnológica: dualidade histórica e perspectivas de integração.** HOLOS, 2, 4-30. 2008.

MOURA, Dante Henrique; GARCIA, Sandra Regina de Oliveira; RAMOS, Marise Nogueira. Educação profissional técnica de nível médio integrada ao ensino médio. Documento Base, Brasília, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf. Acesso em: 09/11/2023

ORNELLES, Alexandre. **Vídeo 2 Conceitos EPT Formação Integral.** YouTube, 27 de janeiro de 2023. 02min15s. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=GhFx84S_rmQ. Acesso em: 01 de outubro de 2024.

ORNELLES, Alexandre. **Vídeo 3 Conceitos EPT Formação Omnilateral.** YouTube, 27 de janeiro de 2023. 02min20s. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=U0Gih6pJKF0>. Acesso em: 01 de outubro de 2024.

ORNELLES, Alexandre. **Vídeo 6 Conceitos EPT Trabalho como princípio educativo.** YouTube, 05 de fevereiro de 2023. 03min10s. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=uq13L_XW8Fs. Acesso em: 01 de outubro de 2024.

PACHECO, Eliezer Moreira. **Os institutos federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica.** – Natal: IFRN, 2010.

RAMOS, Marise. **Conceitos para a construção de uma concepção de educação profissional comprometida com a formação humana.** In: RAMOS, Marise. História e Política da Educação Profissional. Coleção Formação Pedagógica. Volume 5. Curitiba; IFPR-EAD, 2014. cap. 4, p. 84-90.

SAVIANI, Demerval. **Escola e democracia: teorias da educação, curvatura da vara, onze teses sobre educação e política!** Coleção polêmicas do nosso tempo; v.5. 32. ed.- Campinas, SP: Autores Associados, 1999.

SAVIANI, Demerval. **O Choque Teórico da Politecnia.** Trabalho, Educação e Saúde, [s.l.], v. 1, n. 1, p.131-152, 2003.

SAVIANI, Demerval. **Em defesa do projeto de formação humana integral para a classe trabalhadora.** Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica, [S. I.], v. 1, n. 22, p. e13666, 2022. DOI: 10.15628/rbept.2022.13666. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/13666>. Acesso em: 01 out. 2024.

SOARES DELLA FONTE, S. (2018). Formação no e para o trabalho. Educação Profissional E Tecnológica Em Revista, 2(2), 6-19. <https://doi.org/10.36524/profept.v2i2.383>

Zeneida Kuenzer, A. (2002). Conhecimento e competências no trabalho e na escola. Boletim Técnico Do Senac, 28(2), 2-11. Recuperado de <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/539>

Todos os direitos reservados.