

# PLANO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2022 – 2023



Instituto de Previdência dos  
Servidores do Distrito Federal



# INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO DISTRITO FEDERAL

---

Governador do Distrito Federal

Ibaneis Rocha

Vice-Governador do Distrito Federal

Celina Leão Hizim Ferreira

Diretor-Presidente do Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal

Paulo Ricardo Andrade Moita

Diretor de Previdência

Paulo Henrique de Sousa Ferreira

Diretora de Administração e Finanças

Célia Maria Ribeiro de Sales

Diretora Jurídica

Raquel Galvão Rodrigues da Silva

Diretora de Governança, Projetos e Compliance

Sylvia Neves Alves

Diagramação

Assessoria Especial da Presidência – AESP

# SUMÁRIO

---

<b>1. Apresentação</b>	<b>4</b>
<b>2. Objetivo Geral</b>	<b>6</b>
<b>3. Objetivos Específicos</b>	<b>7</b>
<b>4. Público-Alvo</b>	<b>8</b>
<b>5. Resultados Esperados</b>	<b>9</b>
<b>5.1. Educação Previdenciária</b>	<b>9</b>
<b>5.1.1. Certificação Profissional em RPPS</b>	<b>9</b>
<b>6. Desenvolvimento</b>	<b>11</b>
<b>7. Formas de Capacitação</b>	<b>12</b>
<b>8. Responsabilidades</b>	<b>13</b>
<b>9. Procedimentos de Divulgação</b>	<b>14</b>
<b>10. Avaliação das Ações de Capacitação</b>	<b>15</b>
<b>11. Os Gestores</b>	<b>16</b>
<b>12. Programação das Ações de Capacitação</b>	<b>17</b>
<b>13. Demandas de Ações</b>	<b>25</b>
<b>14. Considerações Finais</b>	<b>28</b>

---

# 1. APRESENTAÇÃO

---

O Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas (PCDP) é um norteador das ações de capacitação definindo temas, critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional dos servidores permitindo-lhes desempenhar com eficácia e eficiência as competências institucionais em consonância com a missão do Instituto de Previdência dos servidores do Distrito Federal (Iprev/DF).

O PCDP surge em cumprimento do disposto no Decreto nº 31.453, de 22 de março de 2010, que institui a Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, ao Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018, que regulamenta a Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, e a Portaria nº 43, de 19 de agosto de 2022, que dispõe sobre o Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, do Instituto de Previdência dos servidores do Distrito Federal (Iprev/DF), e demais programas e ações destinados a modernizar as práticas gestão de pessoas, com vistas ao melhor atendimento dos objetivos institucionais e da missão do instituto.

Após o Decreto nº 29.814, de 10 de dezembro de 2008, que instituiu a Política de Gestão de Pessoas do Distrito Federal, entende-se que a Administração Pública deve sensibilizar-se por questões relativas à capacitação de pessoal.

Estabelecer diretrizes para a formação de um processo continuado de educação com vistas à valorização e ao desenvolvimento do servidor, à melhoria do seu desempenho profissional e da qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, proporcionará o crescimento profissional esperado dos servidores públicos distritais.

A gestão pública para resultados necessita do compromisso dos servidores e gestores com os processos de capacitação, devendo esta ser considerada um investimento a ser feito para a melhoria da qualidade dos produtos e serviços públicos ofertados à sociedade. O que se pretende é a aprendizagem e o aprimoramento das atuais atividades, contribuindo para aumento da produtividade e melhor eficiência na gestão.

O PCDP fundamenta-se nas premissas da gestão por competências e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição. As ações de capacitação dos servidores visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas do Iprev/DF, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

Estabelecem-se, neste plano, as ações de capacitação que serão desenvolvidas durante 2022-2023, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais do Iprev/DF. Este plano não esgota todas as demandas por ações de capacitação. As demandas de cursos não contempladas no anexo disponibilizado no site da Escola de Governo (EGOV), e no sítio da Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e surgidas ao longo do ano serão submetidas pelas unidades ao Núcleo de Capacitação de Pessoal (Nucap) via SEI, obedecendo a Portaria nº 43, de 19 de agosto de 2022 e à Circular n.º 3/2020 - IPREV/PRESI (35823028), e serão analisadas quanto à pertinência e a viabilidade financeira, conforme as necessidades estratégicas do Iprev/DF.

Esse plano foi baseado na verificação de lacunas de competências junto à Presidência, as Diretorias, as Unidades, e a Controladoria, e com base nos resultados do mapeamento de competências, e após a avaliação de reação e de impacto das ações do Iprev/DF.

## 2. OBJETIVO GERAL

---

Estruturar as ações de capacitação a serem ofertadas aos servidores de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, contribuindo para aumento da produtividade e melhor eficiência na gestão, agregando valor à instituição e valor social ao indivíduo.

### 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

---

Os objetivos específicos deste plano são os que constam do artigo 4º do Decreto 39.468, de 21 de novembro de 2018:

- Contribuir para o desenvolvimento do potencial do servidor que agreguem valor social e sustentável;
- Capacitar o servidor, visando ao aprimoramento das suas competências e a melhoria do seu desempenho atreladas às atribuições do cargo;
- Contribuir para a formação de uma cultura orientada para resultados que perceba o servidor como agente de desenvolvimento do Distrito Federal

Além desses, objetiva-se:

- Tornar públicas as ações de capacitação desenvolvidas no âmbito do Instituto;
- Apresentar as diretrizes para o processo de avaliação permanente dos resultados advindos das ações de capacitação e aperfeiçoamento.

## 4. PÚBLICO-ALVO

---

- Servidores efetivos e comissionados, pertencentes ao quadro do Iprev/DF e em exercício no Instituto;
- Servidores efetivos de outros órgãos em exercício no Instituto.

## 5. RESULTADOS ESPERADOS

---

É esperado com a implementação desse Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas:

- Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho do Iprev/DF, em nível pessoal, gerencial e técnico;
- Atualização e desenvolvimento de competências individuais;
- Comprometimento dos servidores com os objetivos, as ações e as metas institucionais;
- Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- Padrões éticos de comportamento valorizados;
- Extensão da capacitação a todos os servidores na formação contínua;
- Maior número de setores atendidos nas demandas de capacitação específicas;
- Melhoria na qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;
- Aumento da produtividade institucionais;
- Desenvolvimento do banco de talentos.

### 5.1 EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

O Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios – Pró-Gestão RPPS foi criado para incentivar os RPPS a adotarem as melhores práticas de gestão previdenciária.

A educação previdenciária compreende os assuntos relativos ao direito à previdência social e de seu papel como política pública, à gestão, governança e controles do RPPS nos seus mais variados aspectos (gestão de ativos e passivos, gestão de pessoas, benefícios, investimentos, orçamento, contabilidade, finanças, estruturas internas e externas de controle, dentre outros). Também estão relacionados a educação previdenciária, a educação financeira, planejamento e transição para a aposentadoria, vida durante a aposentadoria.

Buscando a certificação institucional, os servidores, os dirigentes e os conselheiros do Iprev/DF devem receber capacitação, treinamento e atualização sobre as Noções Básicas de Legislação Previdenciária e Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS. Aos servidores que atuam na área de investimentos devem receber capacitação, treinamento e atualização sobre sistema financeiro, mercado financeiro e de capitais e fundos de investimentos. E aos servidores que atuam na área de concessão de benefícios devem receber capacitação, treinamento e atualização sobre as regras de aposentadorias e pensão por morte.

#### 5.1.1. CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM RPPS

Em observância ao que dispõe a Portaria SERPT/ME nº 9907, de 14/04/2020, que estabelece

parâmetros para o atendimento, pelos dirigentes, e seus substitutos legais, gestores de recursos e membros do Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitê de Investimentos e Análise de Riscos dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos requisitos mínimos para ingresso e/ou permanência nas respectivas funções, dentre os quais, está a comprovação da Certificação Profissional em Regime Próprio de Previdência Social, conforme prevê o inciso II, do art. 8º-B, da Lei nº 9.717/1988, a qual deverá ser emitida por meio de processo realizado por instituição certificadora credenciada pelo Ministério da Previdência Social. Trata-se de requisito indispensável e sua ausência poderá ensejar a não renovação do Certificado de Regularidade Previdenciária do Distrito Federal.

É importante destacar que a certificação deverá observar, ainda, o nível exigido pela Secretaria de Previdência de acordo com a norma vigente.

## 6. DESENVOLVIMENTO

---

O servidor poderá adquirir competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Instituição, por meio de ações organizadas de forma a atender três níveis de competências:

- Competências fundamentais: referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores do Instituto.
- Competências gerenciais: referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação ou servidores que queiram desenvolver estas competências como pré-requisito para o exercício de funções gerenciais.
- Competências específicas: referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e/ou vinculada à especificidade de cada setor ou área da organização.

As ações de capacitação poderão ser desenvolvidas na modalidade presencial, semipresencial e à distância. Deverão ser implementadas dentro de Linhas de Desenvolvimento visando contemplar as diretrizes constantes do Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018 e da Portaria nº 43, de 19 de agosto de 2022, em relação à oferta de ações de formação para o exercício de atividades de gestão e assessoramento e a capacitação para o desenvolvimento de competências fundamentais e gerenciais requeridas dos servidores para o alcance dos objetivos institucionais, além da capacitação para o desenvolvimento das competências específicas ao ambiente de trabalho do servidor.

As linhas de desenvolvimento são as seguintes:

### 1. Ambientação/integração

Visa à integração dos servidores, ao conhecimento da missão, visão e valores do Instituto, e a importância da formação continuada.

### 2. Formação geral

Visa à formação destinada ao desenvolvimento de competências fundamentais.

### 3. Educação formal

Visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

### 4. Gerencial

Visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade relacionadas à gestão de equipe.

### 5. Específica

Visa à capacitação do servidor para as atividades desenvolvidas na unidade em que atua e ao cargo que ocupa.

As ações poderão ser desenvolvidas por meio dos seguintes eventos: cursos presenciais ou a distância, cursos internos ou externos, seminários, congressos, fóruns, painéis, e outras atividades congêneres.

## 7. FORMAS DE CAPACITAÇÃO

---

O Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas está estruturado em duas formas de capacitação:

- Capacitações internas: realizadas com colaboradores internos ou externos (cadastrados no banco de talentos), ou contratados, quando não for possível a realização sem ônus.
- Capacitações externas: realizadas nas escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, situadas em Brasília ou outras localidades, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por estes órgãos/empresas, dentro das necessidades identificadas pelos setores do Iprev/DF.

Para isso, as unidades deverão submeter suas demandas de acordo com os editais e/ou chamadas que serão divulgados ao longo do ano, obedecendo aos requisitos e prazos estabelecidos. A submissão será analisada em conformidade com os objetivos estratégicos e as metas institucionais, bem como atividades inerentes ao cargo e setor de trabalho.

Não serão viabilizadas as ações que já estejam previstas na Programação de Cursos/Atividades de Formação e Capacitação da Egov. Serão priorizadas as ações ofertadas pelas escolas de governo. O apoio para participação de servidores em eventos externos em 2022/2023 ficará condicionada ao montante de recursos que será aprovado e efetivamente disponibilizado para a capacitação de servidores.

## 8. RESPONSABILIDADES

---

A indicação para capacitação implica em compromisso das unidades solicitantes, podendo advir para os responsáveis por alterações de demandas, sem a devida motivação e justificativa formal, as responsabilidades decorrentes de eventuais prejuízos para o Iprev/DF.

Compete ao servidor:

1. Participar do evento de acordo com a programação estabelecida;
2. Ser pontual e cumprir normas e horários;
3. Após a conclusão do curso, permanecer no quadro de pessoal do GDF por período mínimo igual ao de sua duração;
4. Caso solicitado, colaborar com a disseminação e ou compartilhamento de conhecimento adquirido no evento, conforme Programa de Multiplicação ou por solicitação da autoridade competente;
5. No caso de não conclusão, de desistência, salvo comunicado com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, de reprovação no curso ou de não apresentação do certificado de conclusão, o servidor deverá efetuar o ressarcimento do total das despesas havidas, e perderá o direito de participar de programas de capacitação pelo período de 90 (noventa) dias.
6. Apresentar à Gerência de Gestão de Pessoas (Gespe), no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o término de evento de capacitação, cópia do certificado de conclusão ou equivalente comprovação de participação efetiva no evento.

## 9. PROCEDIMENTOS DE DIVULGAÇÃO

---

A divulgação da programação das ações de capacitação, com objetivos, carga horária, período de realização, número de vagas, público alvo e outras informações pertinentes será disponibilizada nos canais de informação oficial do Iprev/DF.

# 10. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

---

Durante 2022-2023, o Nucap procederá à avaliação das ações de capacitação executadas, com base em quatro níveis de avaliação: de aprendizagem, de reação, de suporte à transferência e de impacto no trabalho.

**Avaliação de aprendizagem:** objetiva avaliar o alcance dos objetivos instrucionais pelos aprendizes. É aplicada ao longo e/ou ao final da ação de capacitação.

**Avaliação de reação:** caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação e é aplicada ao final do evento educacional.

**Avaliação de suporte à transferência:** visa avaliar o apoio recebido pelo egresso do treinamento para aplicar, no trabalho, as novas habilidades adquiridas nesses eventos instrucionais. É aplicada em conjunto com a avaliação de impacto.

**Avaliação de impacto em amplitude do treinamento no trabalho:** realizada por meio de aplicação eletrônica de instrumentos de avaliação de impacto, dois meses após o término do curso, com o objetivo de avaliar o efeito direto da transferência de treinamento sobre o desempenho do egresso.

O Nucap utilizará os dados das avaliações para programar melhorias nas ações realizadas e ao final do exercício será realizada a compilação das avaliações (reação, suporte e impacto) de todos os cursos, que servirá como embasamento para elaboração do PCDP do triênio subsequente.

# 11. OS GESTORES

---

A participação das chefias no processo de capacitação dos servidores lotados em seus setores é de extrema relevância. É dever dos gestores participar ativamente nos processos de capacitação e desenvolvimento de seus subordinados.

Dentro deste contexto, são expressos alguns deveres das chefias no processo:

I - realizar o Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) para o pessoal do respectivo setor, mediante solicitação e supervisão da área de Gestão de pessoas;

II - participar do planejamento das atividades de capacitação e estabelecer as prioridades para a demanda interna; e

III - autorizar a participação, compatibilizando o horário de trabalho do servidor com o horário do evento a ser por ele frequentado, de forma a não prejudicar as atividades do setor, conforme previsto na legislação pertinente.

Parágrafo único. A indicação para capacitação implica em compromisso das unidades solicitantes, podendo advir para os responsáveis por alterações de demandas, sem a devida motivação e justificativa formal, as responsabilidades decorrentes de eventuais prejuízos para o Iprev/DF.

# 12. PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Para 2022-2023, foram selecionadas as ações de capacitação relacionadas a seguir. As ações estão divididas em áreas de atuação, a saber: formação básica; uso de softwares e sistemas; valorização e respeito à diversidade humana; qualidade de vida no trabalho; rotinas administrativas; desenvolvimento de gestores; tecnologia da informação e; qualificação de servidores. Algumas ações encontram-se em mais de uma área de atuação, por possuírem um caráter geral ou o conhecimento ser comum a mais de uma área.

## FORMAÇÃO BÁSICA

Evento de capacitação	Modalidade	Instituição
A previdência Social dos Servidores Públicos: Regime Próprio e Regime de Previdência	EaD	ENAP
Assédio Moral e Sexual no trabalho	EaD	ILB
Assédio moral no trabalho	A definir	EGOV
Atendimento ao Público	EaD	EGOV
Ética e Administração Pública	EaD	ILB
Ética e serviço público	EaD	ENAP
Ética e transparência no serviço público	A definir	EGOV
Excelência no Atendimento	EaD	ILB
Excelência no atendimento ao cidadão	A definir	EGOV
Lei Complementar nº 769/2008 – Regime Próprio de Previdência Social do Distrito Federal	A definir	EGOV
Lei Complementar nº 840/2011 – Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Distrito Federal	A definir	EGOV
Redação oficial	A definir	EGOV
Sistema Eletrônico de Informações - SEI! Usar	EaD	Unicorreios/ENAP
Sistema Eletrônico de Informações (SEI) – Módulo: Usar	A definir	EGOV
Transparência, Ética e Controle Social	EaD	EGOV

## USO DE SOFTWARES E SISTEMAS

Evento de capacitação	Modalidade	Instituição
Informática – Access	A definir	EGOV
Informática – Corel Draw	A definir	EGOV

Informática – Excel	A definir	EGOV
Informática – PowerPoint	A definir	EGOV
Informática – Windows	A definir	EGOV
Informática – Word	A definir	EGOV
Sistema de Relatórios Circunstanciados de Contratos Corporativos (SFCC)	A definir	EGOV
Sistema Eletrônico de Informações - SEI! Usar	EaD	Unicorreiios/ENAP
Sistema Eletrônico de Informações (SEI) – Módulo: Administrar	A definir	EGOV
Sistema Eletrônico de Informações (SEI) – Módulo: Usar	A definir	EGOV
Sistema Integrado de Controle de Processos (SICO-PWEB)	A definir	EGOV
Sistema Integrado de Gestão de Material (SIGMA.NET)	A definir	EGOV
Sistema PPA WEB	A definir	EGOV

## VALORIZAÇÃO E RESPEITO À DIVERSIDADE HUMANA

Evento de capacitação	Modalidade	Instituição
Das políticas as ações: direitos da pessoa idosa no Brasil	EaD	MMFDH/ENAP
Direitos Humanos: Uma declaração Universal	EaD	MMFDH/ENAP
Educação em Direitos Humanos	EaD	MMFDH/ENAP
Gerenciando a si mesmo	A definir	EGOV
Igualdade racial	A definir	EGOV

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Evento de capacitação	Modalidade	Instituição
A política sobre drogas no contexto laboral – a saúde mental do servidor do Distrito Federal	A definir	EGOV
Brasília – Patrimônio Cultural da Humanidade	A definir	EGOV
Coaching pessoal	A definir	EGOV
Como planejar a aposentadoria	EaD	FGV
Defesa pessoal para mulheres	A definir	EGOV
Educação financeira pessoal	A definir	EGOV
Educação para aposentadoria	A definir	EGOV

Estratégias nutricionais – qualidade de vida por meio de práticas alimentares saudáveis	A definir	EGOV
Gestão de Finanças Pessoais	EaD	BACEN/ENAP
Me Poupe! Invista com Nathalia Arcuri	EaD	EGOV
Preparação para Aposentadoria - Caminhos	EaD	RFB/ENAP
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	A definir	EGOV
Saúde emocional no trabalho	A definir	EGOV
Vírus respiratórios emergentes, incluindo COVID-19: métodos para detecção, prevenção, resposta e controle.	EaD	OMS/ENAP

## ROTINAS ADMINISTRATIVAS

<b>Evento de capacitação</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Instituição</b>
Acerto de contas para servidores sem vínculo	A definir	EGOV
Acesso à Informação	EaD	OGU/CGU/ENAP
Administração orçamentária, financeira, patrimonial e contábil com foco no Sistema Integrado de Gestão Governamental (SIGGo) – Módulo I	A definir	EGOV
Administração orçamentária, financeira, patrimonial e contábil com foco no Sistema Integrado de Gestão Governamental (SIGGo) – Módulo II	A definir	EGOV
Administração orçamentária, financeira, patrimonial e contábil com foco no Sistema Integrado de Gestão Governamental (SIGGo) – Módulo III	A definir	EGOV
Aposentadorias e pensões	A definir	EGOV
Atividade correcional - Visão geral	EaD	CGU/ENAP
Básico em Orçamento Público	EaD	Ministério da Economia/ENAP
Capacitação de Assessores de Gestão Estratégica e Projetos (AGEPs)	A definir	EGOV
Capacitação para analistas de processos	A definir	EGOV
Carta de Serviços ao Cidadão	A definir	EGOV
Cerimonial e protocolo de eventos	A definir	EGOV
Certidão de Tempo de Serviço e de Contribuição	A definir	EGOV
Certidão de Tempo de Serviço e de Contribuição no SEI	A definir	EGOV
Compliance e Perfil do Investidor	EaD	ANBIMA
Contratação direta – dispensa e inexigibilidade de licitação	A definir	EGOV

Controles na Administração Pública	EaD	TCU/ENAP
Crítérios do Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP	EaD	ENAP
Curso Básico de Licitações - Enfrentando (e vencendo) tabus	EaD	ENAP
Demonstrativo de Informações Previdenciárias e Repasses (DIPR) e Parcelamento de débitos previdenciários dos RPPS	EaD	Previdência Social/ENAP
Demonstrativo de Investimentos do RPPS - DAIR e DPIN	EaD	ENAP
Demonstrativo do Resultado da Avaliação Atuarial - DRAA	EaD	ENAP
Design Thinking no serviço público	A definir	EGOV
Direito das pessoas com deficiência	A definir	EGOV
Elaboração de Projeto Básico e Termo de Referência	A definir	EGOV
eSocial para Órgãos Públicos - RPPS	EaD	Previdência Social/ENAP
Fiscalização na Gestão do Patrimônio da União	EaD	Ministério da Economia/ENAP
Folha de pagamento	A definir	EGOV
Fundamentos de Economia e Finanças	EaD	ANBIMA
Fundamentos e metodologia da Educação Corporativa	EaD	RFB/ENAP
Fundos de Investimentos	EaD	ANBIMA
Gerenciamento de projetos	A definir	EGOV
Gestão de Carteiras e de Riscos Financeiros	EaD	ANBIMA
Gestão de riscos com base na NBR ISO 31000:2017	A definir	EGOV
Gestão de Risco no Setor Público	EaD	Ministério da Economia/ENAP
Gestão do Risco de Mercado	EaD	ANBIMA
Gestão de Riscos e Performance	EaD	ANBIMA
Gestão e boas práticas para secretárias e assessores	A definir	EGOV
Gestão e fiscalização de contratos	A definir	EGOV
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	EaD	ENAP
Gestão em Ouvidoria	EaD	OGU/CGU/ENAP
Gestão por competências	EaD	RFB/ENAP
Gestão de processos	A definir	EGOV

Governança de Dados	EaD	Ministério da Economia/ENAP
Governança e compliance	A definir	EGOV
Instrução processual de aposentadorias e pensões baseada no novo manual do IPREV-DF	A definir	EGOV
Introdução à Lei Brasileira de Proteção de Dados Pessoais	EaD	ITS Rio/ENAP
Lei de acesso à informação	EaD	UFMG/ILB
Lei nº 8.666/93 – licitações e contratos	A definir	EGOV
Lei nº 13.303/2016 – licitações e contratos para estatais	A definir	EGOV
Licitações Sustentáveis	EaD	TCU/ENAP
Logística de Suprimentos - Lei nº 8.666/93, Pregão e Registro de Preços	EaD	ENAP
Media training	A definir	EGOV
Mercado de Renda Fixa	EaD	ANBIMA
Noções Introdutórias de Licitações e Contratos Administrativos	EaD	TCE RJ/ENAP
Normas anticorrupção e, antissuborno e compliance público	EaD	FGV
Ouvidoria na Administração Pública	EaD	ILB
Planejamento de Investimentos	EaD	ANBIMA
Por dentro dos Índices de Renda Fixa	EaD	ANBIMA
Prevenção e Detecção de Cartéis em Licitações	EaD	CADE/ENAP
Principais aspectos das mudanças da Contabilidade aplicada ao Setor Público	EaD	TCE/RJ/ENAP
Processo Administrativo Disciplinar (PAD)	A definir	EGOV
Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Carta de Serviços ao Cidadão	A definir	EGOV
Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Comunicação no ambiente de ouvidoria	A definir	EGOV
Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Gestão do atendimento de ouvidoria	A definir	EGOV
Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Inicialização em ouvidoria	A definir	EGOV
Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Inteligência e governança em ouvidoria	A definir	EGOV
Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Lei de Acesso à Informação para ouvidorias	A definir	EGOV

Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Mediação de conflitos em ambiente de ouvidoria	A definir	EGOV
Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Painel de ouvidoria	A definir	EGOV
Programa de formação em ouvidoria – Módulo: Qualidade da resposta de ouvidoria	A definir	EGOV
Proteção de Dados Pessoais no Setor Público	EaD	Ministério da Economia/ENAP
Retenção do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)	A definir	EGOV
Retenção do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS)	A definir	EGOV
Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) – Módulo: Acerto de contas	A definir	EGOV
Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) – Módulo: Afastamentos e benefícios	A definir	EGOV
Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) – Módulo: Aposentadorias e pensões	A definir	EGOV
Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) – Módulo: Extrator de dados	A definir	EGOV
Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) – Módulo: GFIP_SEFIP 8.4	A definir	EGOV
Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) – Módulo: Manutenção e cadastro	A definir	EGOV
Sustentabilidade na Administração Pública	EaD	TCU/ENAP
Técnica legislativa para elaboração de portarias e resoluções	A definir	EGOV
Tratamento de denúncias em Ouvidora	EaD	OGU/CGU/ENAP

## DESENVOLVIMENTO DE GESTORES

<b>Evento de capacitação</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Instituição</b>
Capacitação por meio de curso preparatório para a realização do certame da Certificação Profissional em RPPS	A definir	Instituição privada
Certificação Profissional em RPPS	A definir	Instituições credenciadas pelo Ministério da Previdência Social
Avaliação de políticas públicas	A definir	EGOV
Coaching e liderança	A definir	EGOV
Coaching executivo	A definir	EGOV

Como fortalecer e prezar pelas relações de trabalho?	A definir	EGOV
Desenvolvimento de equipes	EaD	ILB
Direito Administrativo para gerentes no Setor Público	EaD	ILB
Gestão de riscos na Administração Pública	A definir	EGOV
Gestão do tempo e produtividade	A definir	EGOV
Gestão e boas práticas para Subsecretários de Administração Geral (SUAGs)	A definir	EGOV
Gestão Estratégica com foco na Administração Pública	EaD	ILB
Gestão pessoal - Base da liderança	EaD	RFB/ENAP
Governança para altos executivos	A definir	EGOV
Introdução à Gestão de Processos	EaD	ENAP
Liderança	A definir	EGOV
Liderança e produtividade	A definir	EGOV
Mediação de conflitos	A definir	EGOV
Oratória	A definir	EGOV
Orçamento público	A definir	EGOV
Planejamento Estratégico para Organizações Públicas	EaD	Ministério da Economia/ENAP
Planejamento Governamental	EaD	TCU/ENAP
Programa de Desenvolvimento de Líderes Públicos	A definir	EGOV
Solução Pacífica de Conflitos no âmbito da Administração Pública	EaD	AGU

## TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Evento de capacitação	Modalidade	Instituição
Criatividades e Novas Tecnologias no Serviço Público	EaD	ENAP
Fundamentos da Gestão de TI	EaD	FGV
Melhores Práticas de Administração de Serviços na Nuvem do Governo	EaD	Ministério da Economia/ENAP
Mundo conectado - Manual de sobrevivência	EaD	TCU/ENAP

## QUALIFICAÇÃO DE SERVIDORES

Evento de capacitação	Modalidade	Instituição
Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa	EaD	EGOV

Aposentadoria especial em face ao art. 40, § 4º da Constituição Federal	A definir	EGOV
Conhecendo o Novo Acordo Ortográfico	EaD	ILB
Desenho instrucional	EaD	ENAP
Equilíbrio Fiscal	EaD	STN/ENAP
Formação em Ouvidoria	EaD	EGOV
Gestão Orçamentária e Financeira	EaD	TCU/EGOV
Inglês instrumental – Módulo avançado	A definir	EGOV
Inglês instrumental – Módulo básico	A definir	EGOV
Inglês instrumental – Módulo intermediário	A definir	EGOV
Introdução à Libras	EaD	ENAP
Introdução ao Estudo da Economia do Setor Público	EaD	STN/ENAP
Introdução ao Orçamento Público	EaD	STN/ENAP
Lei de Acesso à Informação – tratamento de informações sigilosas	A definir	EGOV
Língua Brasileira de Sinais (Libras) – Módulo básico I	A definir	EGOV
Língua Brasileira de Sinais (Libras) – Módulo básico II	A definir	EGOV
Língua Brasileira de Sinais (Libras) – Módulo intermediário I	A definir	EGOV
Matemática financeira	EaD	Ministério da Economia/ENAP
Mundo Conectado - Manual de Sobrevivência	EaD	TCU/ENAP

EGOV

<http://egov.df.gov.br>

ENAP

<https://enap.gov.br/pt/>

ILB

[www.senado.leg.br/ead](http://www.senado.leg.br/ead)

FGV

[https://educacao-executiva.fgv.br/busca?programa=64443&curso\\_tipo%5B0%5D=517&modalidade%5B0%5D=45&tipo\\_invest%5B1%5D=1](https://educacao-executiva.fgv.br/busca?programa=64443&curso_tipo%5B0%5D=517&modalidade%5B0%5D=45&tipo_invest%5B1%5D=1)

ANBIMA

<https://cursos.anbima.com.br/home.asp?sslloop=1>

## 13. DEMANDAS DE AÇÕES

Para definir a linha de capacitação e desenvolvimento dos servidores foi realizado levantamento das necessidades de capacitação do Instituto, no qual os setores citaram algumas ações de interesse. As solicitações de ações, por possuírem interesse em mais de uma área, foram organizadas por evento.

Ainda podemos mencionar alguns outros eventos de interesse como o Congresso Nacional da ABIPEM, o Congresso do Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração - CONSAD, a XP Expert.

<b>Evento de capacitação</b>	<b>Áreas de interesse</b>
Design Gráfico	PRESI/UCS
Administração Pública/Previdenciária	DIRIN
Análise de cenário econômico e de índices econômicos investimento (legislação e produtos)	DIRIN
Aposentadoria e Pensão	DIPREV
Arquivo	DIPREV
Atendimento ao Cidadão	DIPREV
Auditoria	DIAFI
Compliance e Governança	DIJUR, DIPREV, DIRIN, DIGOV
Conformidade e registro de gestão contábil, empenho e suas peculiaridades	DIAFI
Controle	DIJUR
Curso básico de inglês	DIRIN
Cursos relacionados aos demonstrativos exigidos pela Secretaria de Previdência e demais treinamentos sobre investimentos	DIRIN
Desenvolvimento Pessoal	DIJUR
Direito Administrativo (com foco em licitações e contratos públicos)	DIJUR
Direito Civil	DIJUR
Direito Constitucional	DIJUR
Direito Previdenciário	DIJUR
Direito Tributário	DIJUR
Elaboração de Projeto Básico	DIAFI, DIRIN

Elaboração e Gestão do PPA	DIAFI
Ética no Serviço Público	DIAFI, DIPREV, DIRIN, DIGOV
Executor de Contratos	DIRIN
Gerenciamento de Equipe	DIGOV
Governança Corporativa e Gestão de Risco	DIGOV
Gestão de Conflitos	DIRIN, DIAFI, DIRIN
Gestão de Excelência	DIJUR
Gestão de Patrimônio Imobiliário	DIRIN
Gestão de Pessoas	DIAFI, DIPREV, DIRIN
Gestão de Processos	DIAFI, DIRIN, DIGOV
Gestão de Projetos/ Coordenação de Projetos	DIAFI, DIGOV
Gestão de Recursos Financeiros	DIRIN
Gestão de Risco	DIGOV
Gestão do Conhecimento	DIPREV, DIRIN
Gestão do Tempo	DIPREV, DIRIN, DIGOV
Gestão por Competências	DIGOV
Gestão Pública	DIJUR
Governança Corporativa em empresas estatais	DIRIN
Governança pública	DIJUR
Investimentos e Mercados financeiro e de capitais	DIJUR
Lei nº 4.990/2012 - Lei de Acesso à Informação	DIPREV
Lei nº 10.741/2003 - Estatuto do Idoso	DIPREV
Lei Complementar nº 769/2008 - Regime Próprio de Previdência Social do Distrito Federal - RPPS/DF	DIPREV
Lei nº 2.834/2001 - Recepção a Lei Federal nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999	DIPREV
Lei Complementar nº 840/2011 - Regime jurídicos dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais	DIAFI, DIPREV
Lei nº 8.666/1993 - Licitações e Contratos Administrativos	DIAFI
Lei nº 13.303/2-16 - Lei das Estatais	DIRIN

Lei Complementar nº 101/2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal	DIAFI
Libras	DIPREV
Liderança	DIAFI
Material e Patrimônio	DIAFI
Novo acordo ortográfico	DIPREV
Oratória	DIRIN
Orçamento	DIAFI, DIRIN
Organizações Exponenciais	DIJUR
Pacote office	DIRIN
Planejamento e Orçamento Públicos	DIAFI
Planejamento Estratégico	DIGOV
Portaria nº 154/2008 - Previdência Social	DIPREV
Redação Oficial	DIPREV, DIRIN
Regime Próprio de Previdência Social - RPPS	DIRIN, DIJUR
SICOP	DIPREV
SIGRH	DIPREV
Tecnologia da Informação	DIPREV
Tempo de Contribuição e averbações, Certidão de Tempo de Contribuição, Portaria nº 46/2019 - Iprev/DF - Certidão de Tempo de Contribuição - CTC	DIPREV

## 14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

O PCDP, apreciado pela Diretoria Executiva (Direx), e aprovado pelo presidente do instituto, é uma proposta para 2022-2023 e sua execução ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária e de infraestrutura. Deverá ser amplamente divulgado entre os servidores do Instituto, visando a qualificação, aperfeiçoamento e desenvolvimento de seus servidores.

Cabe destacar que o planejamento é parte fundamental para a condução de qualquer unidade de trabalho. Este Plano de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas foi concebido com a intenção de auxiliar o Instituto de Previdência dos Servidores do Distrito Federal a cumprir a sua missão institucional e a alcançar os resultados de excelência pretendidos.



INSTITUTO DE  
**PREVIDÊNCIA**  
**DOS SERVIDORES**  
DO DISTRITO FEDERAL



## VISÃO

Ser reconhecido, por beneficiários e contribuintes, pela excelência na gestão previdenciária no Distrito Federal.



## VALORES

Integridade, confiabilidade, sustentabilidade e transparência.



## MISSÃO

Trabalhar para a construção de um futuro previdenciário seguro a seus beneficiários, com o menor impacto possível aos contribuintes.

Conheça mais em  
[www.iprev.df.gov.br](http://www.iprev.df.gov.br)

