

# Implementação do PDP/INSS-2023

## Guia de Orientações



# Implementação do PDP/INSS-2023

## Guia de Orientações





## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
A INSTITUIÇÃO .....	5
<b>2. CONTEXTUALIZAÇÃO</b> .....	<b>6</b>
<b>3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO INSS PARA EXERCÍCIO DE 2023</b> .....	<b>7</b>
<b>4. O LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO – LND 2023</b> .....	<b>8</b>
<b>5. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL</b> .....	<b>9</b>
<b>6. OBJETIVOS E PREMISSAS DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO INSS 2023</b> .....	<b>10</b>
6.1. Objetivo do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do INSS: .....	10
6.2. Objetivos Específicos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do INSS: .....	10
6.3. PREMISSAS .....	10
<b>7. AÇÕES DE APRENDIZAGEM</b> .....	<b>11</b>
<b>8. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE RESULTADOS</b> .....	<b>12</b>
<b>9. MODALIDADE DAS AÇÕES EDUCACIONAIS E DESENVOLVIMENTO</b> .....	<b>13</b>
<b>10. PILARES ESTRUTURANTES</b> .....	<b>14</b>
10.1. 1º PILAR – BENEFÍCIOS, RELACIONAMENTO COM O CIDADÃO E REGIME PRÓPRIO .....	14
10.1.1. Quadro do LND referentes ao Pilar- Benefícios, Relacionamento com o Cidadão e Regime Próprio: .....	15
10.2. 2º PILAR - ADMINISTRAÇÃO .....	18
10.2.1. Quadro do LND referentes ao Pilar-Administração: .....	19
10.3. 3º PILAR – GESTÃO .....	31
10.3.1 Quadro do LND referentes ao Pilar- Gestão .....	32
10.4. 4º PILAR - EDUCAÇÃO CONTINUADA .....	33
10.4.1 Quadro do LND referentes ao Pilar - Educação .....	33
<b>11. AÇÕES ORÇAMENTÁRIAS E META FÍSICA</b> .....	<b>34</b>
<b>12. ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES</b> .....	<b>35</b>
<b>13. FLUXO PARA SOLICITAÇÃO DE AÇÃO EDUCACIONAL E DESENVOLVIMENTO</b> .....	<b>36</b>
<b>14. FLUXO PARA AÇÃO TRANSVERSAL (RECORRENTE)</b> .....	<b>37</b>
<b>15. REVISÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – PDP</b> .....	<b>38</b>
<b>16. GESTÃO DE RISCOS</b> .....	<b>39</b>
<b>ANEXO V - ANÁLISE DE RISCOS NA MODALIDADE PRESENCIAL</b> .....	<b>41</b>
I- ESTABELECIMENTO DE CONTEXTO .....	44
II- IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS OU DOS EVENTOS DE RISCOS .....	44
1) Identificação e análise dos eventos de riscos: .....	44
III - ANÁLISE E AVALIAÇÃO DE RISCOS .....	44
1) ANÁLISE DOS RISCOS .....	45
2) AVALIAÇÃO DOS RISCOS .....	45
IV - TRATAMENTO DO RISCO .....	45
1) DEFINIÇÃO DAS RESPOSTAS AOS RISCOS .....	45
V - INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO .....	46
VI – MONITORAMENTO - IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE CONTROLE / IMPLEMENTAÇÃO DE RESPOSTAS AOS RISCOS .....	46
1) Monitoramento .....	46
2) Periodicidade do Monitoramento .....	46
3) Revisão dos Riscos .....	46
VII - MELHORIA CONTÍNUA .....	46
Ação proposta para gestão / controle dos riscos .....	46
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>47</b>
<b>ELABORAÇÃO</b> .....	<b>49</b>





## A INSTITUIÇÃO

O INSS foi fundado em 27 de junho de 1990, conta em seu quadro com 19.207 servidores. Como maior Autarquia Federal, operacionaliza o reconhecimento dos direitos dos filiados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e de aposentadorias e pensões de filiados aos Regimes Próprios de Previdência Social da União, além dos benefícios de natureza assistencial, trabalhista, e indenizações específicas. Tem como missão “garantir proteção ao cidadão por meio do reconhecimento de direitos e execução de políticas sociais”.

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO

A proposta pedagógica e metodológica da Coordenação-Geral de Educação, Desenvolvimento e Carreiras (CGEDUC), impulsionada pela área técnica Coordenação de Formação e Aperfeiçoamento do INSS (CFAI) é norteada pelos seguintes princípios e pressupostos, preconizados no Projeto Educacional do INSS, voltados para o ensino e pesquisa que visam otimizar o alcance dos objetivos institucionais:

- Consonância com o Planejamento Estratégico do INSS;
- Educando e educador como sujeitos ativos do processo educacional;
- Desenvolvimento integral;
- Educação continuada e permanente;
- Responsabilidade socioambiental e
- Respeito à diversidade.

As servidoras e os servidores devem ser responsáveis pelo seu autodesenvolvimento. Isto implica em ser o agente e condutor da própria carreira e vida. Devem estabelecer objetivos pessoais e profissionais e caminhar em direção a eles, buscando ações para atingi-los.

Entretanto, é preciso considerar a corresponsabilidade da Instituição para com a formação continuada dos seus servidores e servidoras. Daí a relevância de um Plano Interno de Educação e Desenvolvimento do INSS que demonstre uma preocupação com a qualificação profissional no âmbito da autarquia e mobilize o seu quadro de pessoal para o investimento na autoformação.



### **3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO INSS PARA EXERCÍCIO DE 2023**

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas do INSS 2023 leva em consideração as informações contidas no Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento – LND 2022.

As demandas foram inseridas no sistema SIPEC que culminaram na manifestação técnica da ENAP. As necessidades de aprendizagem contidas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do INSS para exercício de 2023 contemplam propostas de ações de desenvolvimento a serem promovidas pela Coordenação de Formação e Aperfeiçoamento do INSS, em conjunto com as Divisões de Educação e Desenvolvimento, além de ações de aprendizagem externas englobando capacitação e cursos de Educação Formal.

Essas ações visam possibilitar o desenvolvimento das competências gerenciais, o desenvolvimento das competências técnicas e individuais dos servidores do INSS, de modo que impactem positivamente na melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.



## 5. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.
- Decreto nº 10.506, de 05 de outubro de 2020.
- Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.
- Instrução Normativa nº 69, de 13 de julho de 2021.
- Instrução Normativa nº 46, de 09 de junho de 2022.
- Resolução nº 291/PRES/INSS, de 17 de abril de 2013.



## 7. AÇÕES DE APRENDIZAGEM

**Educação e desenvolvimento:** são as ações que tem como objetivo o desenvolvimento de competências organizacionais e individuais dos servidores e colaboradores, organizadas de maneira regularmente instituída, de modo individual ou coletivo, presencial, a distância ou híbrido com supervisão, tutoria ou mentoria.

**Evento de capacitação:** ações que podem ocorrer no formato de Curso, Treinamento em Serviço, Oficina, Palestra, Seminário, Fórum, Congresso, Conferência, Simpósio, Encontro, Missão Técnica de Capacitação e Grupo Formal de Estudos.

**Instrução:** orientações baseadas em objetivos instrucionais, realizadas por meio de manuais, tutoriais, guias, roteiros, entre outros.

**Educação Continuada:** ações que consistem em um programa de formação e desenvolvimento das servidoras e dos servidores com o objetivo de aprimorar as competências e as habilidades com a finalidade de cumprir os objetivos estratégicos da Instituição. São realizadas por meio de incentivo aos programas de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, licença capacitação, cursos externos, programas de altas lideranças na Escola Nacional de Administração Pública e cursos complementares.



## 9. MODALIDADE DAS AÇÕES EDUCACIONAIS E DESENVOLVIMENTO

- **Educação a distância**

Oferecida pela Escola Virtual do INSS.

- **Educação presencial**

Realizada de forma centralizada ou descentralizada.

- **Híbrida**

A distância e presencial.

- **Licença Capacitação**

Com base no planejamento estratégico e respeitando o disposto no Art. 27 do Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019, o INSS disponibilizará Licença Capacitação para servidoras e servidores, simultaneamente, dentro do quantitativo máximo de cinco por cento (5%) de ativos e em exercício no INSS e o eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.





### 10.1.1. Quadro do LND referentes ao Pilar- Benefícios, Relacionamento com o Cidadão e Regime Próprio:

Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Falta de capacitação dos servidores para que possam executar suas atividades relacionadas ao processo de ACT em conformidade com o regramento vigente.	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	450
Dúvidas acerca do alcance das disposições do art. 29 da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, no que tange aos ajustes e implicações (complementação,	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	7445
Análise de Guias da Previdência Social - GPS e atividades correlatas, como execução de cálculo no sistema devido.	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	7445
Atualizar os conhecimentos nos sistemas corporativos tanto na concessão quanto na manutenção e GET.	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	169
analisar recolhimentos e a comprovação do prestador de serviços.	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	7445

Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Dúvidas na análise e atualização de vínculos e remunerações, via Portal CNIS.	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	7445
Dúvidas acerca da comprovação da atividade rural e do segurado especial.	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	7445
Falta de aprofundamento nos estudos referentes a Reabilitação profissional	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	1000
Conhecimento dos normativos e fluxo em matéria de Serviço Social Previdenciário.	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	1200
Dúvidas acerca emissão de pagamentos haja vista constantes alterações nos tipos de pagamentos a serem emitidos e suas respectivas normatizações.	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	2000
Dúvidas acerca de reativação ou não de benefícios suspensos/cessados haja vista constantes alterações nos tipos de cessações/suspensões efetuadas pel	Servidores Técnicos e Analistas do Seguro Social, que atuam no reconhecimento inicial de direitos, das centrais de análise, nas 06 Superintendências Regionais.	2000





A formação e desenvolvimento dos talentos nas áreas que compõem a administração são essenciais para uma melhor gestão dos negócios finalísticos visando promover o alcance dos resultados previstos em seu planejamento estratégico e a melhor prestação de serviços aos cidadãos. Este pilar é composto pelas necessidades voltadas ao atendimento das áreas-meio da instituição.

### 10.2.1. Quadro do LND referentes ao Pilar-Administração:

Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Modelar em BIM	Engenheiros e Arquitetos do INSS	15
Projetar em BIM	Engenheiros e Arquitetos do INSS	100
Usar demais ferramentas de BIM além do projeto	Engenheiros e Arquitetos do INSS	20
Operacionalização dos sistemas E-SIAPE E SIAPENET ORGÃO	Servidores da coordenação de gestão de pessoas, da área meio e equipes especializadas	90
Sistemas operacionais de gestão de pessoas: Escola Virtual/moodle, SIGME, E-SIAPE, SIAPENET ORGÃO, TEAMS, GET AREA MEIO E OFFICE	Servidores da COGP SRSUL, INSS	90
Manuseio no novo sistema para utilização correta da integração considerando a alteração de fluxos	Servidores e gestores que atuam com demandas judiciais	90
Os servidores não conhecem as funcionalidades do sistema, pois é um sistema novo	Gestores e servidores que precisam utilizar o sistema	2000



Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Aprender conceitos importantes de mídia. Aprender o que é um evento online, diferenças entre eventos presenciais e online.	Servidores que atuam nas equipes de educação.	8
Aprender conceitos para elaboração de trilhas de aprendizagem.	Servidores que atuam nas equipes de educação.	8
Aprender métodos e elementos de coordenação pedagógica.	Servidores que atuam nas equipes de educação.	8
Utilizar recursos tecnológicos como solução na transferência de informações, buscando clareza de compreensão e retenção dos conteúdos	Servidores que atuam nas equipes de educação.	8
Utilizar técnicas em Audiovisual e Storytelling	Servidores que atuam nas equipes de educação.	8
Aprender a utilizar o Figma	Servidores que atuam nas equipes de educação.	8
Utilização dos sistemas da EFD-REINF e DCTFWEB, em substituição da DARF e DIRF e atualização da legislação tributária	Servidores de execução e orientações contábil da Administração Central e Superintendências-Regionais.	20
Gestão e fiscalização de situações específicas, que fogem à rotina de execução.	Servidores que atuam na gestão e fiscalização de contratos administrativos.	365
Fiscalizar contrato de obras e serviços de engenharia sob a Nova Lei de Licitações (básico)	Arquitetos e Engenheiros	100





Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Orçar obras com segurança	Arquitetos e Engenheiros	35
Capacitar os servidores quanto ao fluxo e tratamento das manifestações de ouvidoria do tipo denúncia	Todas as unidades responsáveis por responder manifestações de ouvidoria do tipo denúncia e todas as unidades capazes de receber denúncias não cadastradas no sistema Fala.Br.	80
Os servidores necessitam de conhecimento sobre gestão de riscos.	Servidores envolvidos na instrução do processo de contratação, gestores e fiscais de contratos.	245
Cursos e treinamentos das ferramentas específicos de Gestão de Riscos quanto a esta Legislação, necessidade de conhecimento dos servidores	Coordenação Geral de Governança e Gerenciamento de Riscos e Coordenação de integridade e gerenciamento de riscos.	80
Não se sabe fazer projeto de ergonomia	Arquitetos e Engenheiros - fiscais	35
Projeto com Acessibilidade voltada para arquitetura e engenharia - NBR 9050 (avançado)	Engenheiros e Arquitetos - fiscais	94
Edição edição de vídeos e fotos	Servidores lotados na Ascom	30
Conhecimento em Novas Metodologias e Recursos para a Educação corporativa	COGP/DIEDE/SQVT/BENEFÍCIO	20
Atuação como designer educacional nos processos de aprendizagem com uso de novas tecnologias.	SERVIDORES E SERVIDORAS LOTADOS NA ÁREA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	20

Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Aquisição de conhecimento para realização de pregões na prática e uso do sistema, e atualização dos pregoeiros atuantes.	Servidores que atuam na área de licitações.	70
Os auditores não possuem competências suficientes relacionadas aos sistemas e rotinas afetas à gestão de benefícios e serviços previdenciários.	CGABEN, AUDSP, AUDBHZ, AUDREC, AUDSAL e AUDFLO	43
Remodelação e desenvolvimento frente a transformação digital.	Gerentes nas Agências da Previdência Social - APS, Chefes de Serviços de Gerenciamento do Atendimento nas APS vinculados às Coordenações de Gestão do Atendimento das	1686
Os servidores não conseguem instruir corretamente os processos de apuração de descumprimento contratual.	Gestores e fiscais de contratos administrativos.	315
Gerir Equipe de acordo com o novo modelo de gestão em decorrência do Programa de Gestão e nova estrutura.	Gestores e líderes	90
Direcionar as demandas em decorrência do novo modelo de gestão	Gestores e líderes	495
Falta de padronização na análise de processos e de uniformização	Servidores vinculados a Gestão de Pessoas	495
Gerenciamento do Programa de Estágio	Servidores vinculados a Gestão de Pessoas	495

Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
A implementação do Programa de Saúde e Segurança no Trabalho (Portaria PRES/INSS nº 1.269, de 26 de janeiro de 2021) está prevista no Plano de Ação do	Servidoras e servidoras integrantes das equipes de SQVT (analistas e técnicos do seguro social, bem como empregados públicos que compõem as equipes), engenheiros de segurança do trabalho lotados na DENGPAI SR, servidores técnicos ou analistas que colaboram com a SQVT vinculados a outras áreas ou equipes	55
Não ter conhecimento atualizado na área de recursos humanos	Servidores lotados nas unidades de gestão de pessoas	20
Não ter conhecimento e habilidade em língua estrangeira	Servidores do INSS	20
Atuação de servidores como audiodescritores nas ações educacionais	servidores e servidoras que atuam na COGP/DIEDE/SQVT	30
A EESQVT tem identificado o progressivo aumento de adoecimento mental nos servidores do INSS, considerando os atestados médicos que transitam	Servidores das equipes de SQVT e colaboradores que integram equipe multiprofissional e trabalham com saúde mental e mediação de conflitos.	40
Os recursos do MS Office estão disponíveis para os servidores do INSS, e constituem importantes ferramentas para otimizar o trabalho.	Servidores, empregados e estagiários das equipes de SQVT	50



Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Não se sabe como proceder quando ocorrem denúncias dessas práticas no trabalho.	Servidoras e servidores integrantes das equipes de SQVT da SRSUL (analistas e técnicos do seguro social, servidores técnicos ou analistas que colaboram com a SQVT vinculados a outras áreas ou equipes especializadas.	25
Utilização dos sistemas de gestão de pessoas (SISREF, SIGEPE, SIAPE, APWEB, etc)	SERVIDORAS E SERVIDORES LOTADOS NA COGP, DIEDE e SQVT	31
Atendimento eficaz dentro do novo modelo de Gestão	Servidores da Gestão de Pessoas	95
Cursos de certificação em Data Protection Office	Servidores da CGCONF.	6
P3: cursos com assuntos específicos da LGPD no INSS quanto a esta Legislação, necessidade de conhecimento dos servidores e colaboradores	Servidores das unidades dos canais de atendimento.	7200
Para melhoria da instrução dos processos de contratação, é necessário aprimoramento do conhecimento do planejamento da contratação.	Servidores que trabalham na fase inicial da contratação, planejamento da contratação.	178
Há necessidade de aprofundamento dos conteúdos que envolvem o planejamento da contratação, bem como a instrução processual de reajustes contratuais.	Servidores que atuam no processo de instrução processual e na fase de execução contratual.	175

Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Análise de dados aplicados á educação; cruzamento de informações ações e impacto na qualidade da análise na concessão de benefícios.	Servidores lotados na coordenação e divisões de Educação	40
Desconhecimento da aplicabilidade de ferramentas de gestão; falta de familiaridade com ferramentas de otimização de tarefas e prestação de produtividade	Gestores das unidades. Assessorias técnicas, Supervisores de equipes especializadas, Gestores de serviço, divisão e coordenação em gestão de pessoas da SR Sul.	20
Os auditores não possuem competências suficientes relacionadas aos procedimentos, sistemas e rotinas afetas à área-meio e aos processos de suporte.	Auditores internos governamentais integrantes do quadro de pessoal da Auditoria-Geral.	33
Editoração e diagramação eletrônica	Servidores que atuam nas Assessorias de Comunicação do INSS	30
Revisar e escrever textos	Servidores que atuam nas Assessorias de Comunicação do INSS	30
Condução de Cerimonial e Eventos	Servidores que atuam nas Assessorias de Comunicação do INSS	30
Escrita estratégica aplicada em interfaces e produtos digitais (Ux Writing - experiência do usuário)	Servidores que atuam nas Assessorias de Comunicação do INSS	30

Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Realizar levantamento de necessidades de capacitação de forma mais efetiva e que consiga analisar as causas dos problemas para planejar a melhor solução	Servidores que atuam na área de educação.	11
Aferir de forma efetiva o resultado das ações de desenvolvimento com vistas a promover melhorias no processo.	Servidores que atuam na área de educação	11
Aprimorar as técnicas para falar em público através da oratória.	Servidores que atuam no Programa de Educação Previdenciária	25
Segurança e conhecimento em SIGME e escola virtual de aprendizagem do INSS (moodle e atividades de edição e configurações de cursos).	Divisão de educação e desenvolvimento da SRSUL, INSS.	10
Melhorar a utilização das ferramentas disponíveis no pacote Office 365 adquirido pelo INSS.	Servidores que atuam na área de educação.	11
Não consegue utilizar a linguagem de programação Java Spring MVC, Framework Spring, Bootstrap para um Front-End.	Servidores lotados na Divisão de Gestão da Informação Orçamentária, Financeira e Contábil.	6
Entender e aplicar novas tecnologias de desenvolvimento de software	Servidores lotados na DTI	30

Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Entender e aplicar conhecimentos em segurança da informação	Servidores lotados na DTI	30
Entender e aplicar boas práticas de ITIL voltadas para a Gestão de Serviços de TI	Servidores lotados na DTI	30
Entender e aplicar a API's (interface de programação de aplicações) públicas	Servidores lotados na DTI	30
Entender e aplicar métodos e técnicas para tratamento de dados e programação de alto desempenho em Python	Servidores lotados na DTI	30
Criar e aplicar estratégias, mecanismos e solução de TIC para acompanhamento e avaliação do desempenho da equipe	Servidores lotados na DTI	30
Entender e aplicar conhecimentos em infraestrutura de tecnologia da informação em nuvem	Servidores lotados na DTI	30
Entender e aplicar conhecimentos em DEVOPS	Servidores lotados na DTI	30
Entender e aplicar conhecimentos em Gestão e Governança de TIC	Servidores lotados na DTI	30
Entender e aplicar conhecimentos em Ciência de Dados	Servidores lotados na DTI	30



Necessidade	Público Alvo	Quantidade prevista de servidores
Os auditores não possuem competências suficientes relacionadas a ciências de dados, especialmente quanto à obtenção, sistematização e gestão de dados	Auditores internos governamentais integrantes do quadro de pessoal da Auditoria-Geral.	47
Transformar fontes de dados não correlacionados em informações coerentes para geração de relatórios por meio da ferramenta Power BI	Servidores lotados na DIGOV	10
Avaliar imóveis	Arquitetos e Engenheiros	30
Não se consegue realizar avaliação de imóveis complexos.	Arquitetos e Engenheiros	15

### 10.3. 3º PILAR – GESTÃO

A preparação de gestoras e gestores visa favorecer a superação de desafios diários, além de buscar soluções inovadoras para propiciar a melhoria na comunicação, aprimorar os desempenhos individuais e coletivos, aperfeiçoar os processos e aumentar a produtividade, gerando atingimento de resultados esperados.

O atendimento deste pilar perpassa pela constante busca de parcerias com outros órgãos, que promovam ações para o desenvolvimento de forma a atender as novas necessidades de gestão na administração pública, visando à excelência e eficiência nos resultados para a sociedade.

### 10.3.1 Quadro do LND referentes ao Pilar- Gestão

Necessidade	Público Alvo	Número de vagas
Não se consegue agrupar projetos de diversas áreas em um só	Arquitetos e engenheiros	60
Atuar de forma inovadora, atualizada com novas metodologias	Servidores que atuam nas equipes de educação	8
Os auditores internos não possuem competências suficientes relacionadas às áreas de planejamento e gestão.	Auditores internos governamentais integrantes do quadro de pessoal da Auditoria-Geral.	48
Gerir Equipe de acordo com o novo modelo de gestão em decorrência do Programa de Gestão e nova estrutura	Gestores e líderes	90
Atualizar os conhecimentos dos servidores da área de gestão de pessoas acerca da legislação vigente	servidores da área de gestão de pessoas	120
Os gestores da área apresentam dificuldades em gerir equipes e processos no contexto do trabalho remoto e com a nova estrutura da reforma administrativa	Gestores das unidades. Assessorias técnicas, Supervisores de equipes especializadas, Gestores de serviço, divisão e coordenação em gestão de pessoas da SR Sul	20
Gestão de Projetos estratégicos	Servidores que atuam ou atuarão na gestão de projetos	50
2.1.1 Metodologia de elaboração de planejamento; 2.1.2 Ferramentas de Gestão	Servidores que estejam atuando ou que possam atuar na gestão das unidades.	2630



## 11. AÇÕES ORÇAMENTÁRIAS E META FÍSICA

O planejamento orçamentário das ações de desenvolvimento de 2023 do INSS deve considerar o orçamento a ser aprovado para esse exercício.

A dotação orçamentária, Ação: 2.000 - Administração da Unidade - PO: 0004 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação será integralmente destinada às ações educacionais.

Em razão do levantamento de necessidades de capacitação para o ano de 2023, as ações de desenvolvimento serão distribuídas em consonância com as diretrizes estratégicas do INSS. Assim, o orçamento disponível para o exercício de 2023 deverá atender a previsão de percentual de distribuição para contemplar os Pilares Estruturantes estabelecidos conforme tabela abaixo:

### Quadro do percentual de distribuição orçamentária da Ação 2.000 PO: 0004 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação

Pilares	Percentual Estimado do Orçamento
Benefícios, Relacionamento com o Cidadão e Regime Próprio	55%
Administração	15%
Gestão	20%
Educação Continuada	10%
Total Orçamentário da Ação 2000	100%

A meta física prevista para a ação 2.000 PO 0004 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação é de quatro mil, quinhentos e trinta (4.530) servidores do INSS capacitados, considerando um único CPF no quantitativo. Isso não impede que um servidor que participou de uma ação de desenvolvimento não participe de outras ações de desenvolvimento ao longo do exercício.

## 12. ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES

As ações serão acompanhadas e avaliadas de forma contínua e sistemática, tendo como direcionamentos os indicadores, objetivos e metas do PDP INSS, assim como a análise quantitativa e qualitativa provenientes dos mecanismos avaliativos.

A Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, assim define:

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

**Necessidades transversais:** necessidade de desenvolvimento recorrente e comum à múltiplas unidades internas do INSS. Para o órgão central do SIPEC a necessidade transversal é a recorrente e comum no conjunto de órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, identificada pelo órgão central do SIPEC por meio da análise de seus Planos de Desenvolvimento de Pessoas –PDP;

**Competências transversais de um setor público de alto desempenho:** é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

**Competências de liderança:** é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública.

## 13. FLUXO PARA SOLICITAÇÃO DE AÇÃO EDUCACIONAL E DESENVOLVIMENTO

Para solicitação de uma ação educacional e desenvolvimento, a área ou unidade interessada abre um processo no Sistema Eletrônico de Informação (SEI) de tipo: “Pessoal: Plano de Capacitação”. Nesse processo, será incluído o documento Formulário de Solicitação de Ação Educacional e Desenvolvimento (FSAE) preenchido com as informações necessárias da necessidade de desenvolvimento já identificada.

## 14. FLUXO PARA AÇÃO TRANSVERSAL (RECORRENTE)

Identificada a necessidade de ação específica, considerada transversal ou recorrente, não atendida pelas escolas de governo indicadas na Manifestação Técnica do SIPEC, a área demandante deve verificar:

- a. Se a ação educacional pleiteada consta na planilha de necessidades de desenvolvimento;
- b. Se é transversal (ou recorrente) e não atendida por escola de governo (coluna W e coluna X do relatório PDP 2023);
- c. Havendo curso indicado – verifica se atende a necessidade específica da área do INSS.

Caso o curso ofertado na escola de governo, não atenda a necessidade específica do INSS, a área demandante deve apresentar justificativas conforme Art. 16 da IN nº 21, de 01/02/2021, juntamente com os documentos a seguir:

- a. Comprovante de pesquisas em todas as escolas de governo (relação disposta na página 23 da manifestação técnica);
- b. Justificativa, clara e objetiva, dos pontos não atendidos nos cursos eventualmente encontrados, realizando análise comparativa de conteúdo;
- c. Justificativa para realização com a especificidade e necessidade da ação educacional, a expertise única da instituição na temática, indicar a experiência comprovada do educador e conteudista da ação;
- d. No caso da educação continuada, observar “a coluna T” no relatório do SIPEC se há a informação que a necessidade também poderá ser atendida pela educação formal: especialização, mestrado, doutorado;
- e. Se a necessidade não estiver descrita no PDP, ela poderá ser inserida no ciclo de revisão.

## 15. REVISÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – PDP

Com o objetivo de possibilitar o ajuste ou atualização de necessidades no Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP do INSS no decorrer de execução, a funcionalidade revisão do PDP está prevista na legislação vigente sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP.

Novas necessidades identificadas e que não estão registradas no sistema SIPEC são inseridas nos períodos do Ciclo de Revisão e submetidas ao órgão conforme cronograma abaixo:

Ciclo de Revisões das Necessidades do PDP de 2023

CICLO	DATA SOLICITAÇÃO REVISÃO	DATA ENVIO DA REVISÃO AO ÓRGÃO CENTRAL	RESPOSTA PELO ÓRGÃO CENTRAL ATÉ
1º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	Até 07/03/2023	06/04/2023
2º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	Até 07/06/2023	07/07/2023
3º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	Até 08/09/2023	10/10/2023
4º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	Até 07/12/2023	19/12/2023





benefício;

XI - alocar e utilizar eficazmente os recursos para o tratamento de riscos;

XII - melhorar a eficácia e a eficiência operacional;

XIII - melhorar a prevenção de perdas e a gestão de incidentes;

XIV - minimizar perdas;

XV - melhorar a aprendizagem organizacional; e

XVI - aumentar a capacidade da organização de se adaptar às mudanças.

O Art. 7º da Resolução, define que a gestão de riscos do INSS deve ser implantada por meio de ciclos de revisão e melhoria contínua, estando a sua operacionalização descrita na Metodologia de Gestão de Riscos do INSS que contemplará, as etapas de:

Estabelecimento de contexto;

Identificação dos riscos ou eventos de riscos;

Análise e avaliação de riscos;

Tratamento do risco;

Informação e comunicação;

Monitoramento;

Melhoria contínua.

No âmbito das ações educacionais e desenvolvimento do INSS, as etapas da gestão de riscos estão previstas no Projeto de Ação Educacional e Desenvolvimento na forma do Anexo V - ANÁLISE DE RISCOS NA MODALIDADE PRESENCIAL ou Anexo V - ANÁLISE DE RISCOS NA MODALIDADE EAD.

O Anexo V apresenta um elenco de eventos de riscos mapeados, que podem ser acrescentados ou suprimidos de acordo com a análise realizada para a ação educacional e desenvolvimento.

A legenda dos anexos expressa os parâmetros para realização da análise em cada etapa a serem registrados na tabela do Anexo V do Projeto de Ação Educacional e Desenvolvimento.

No momento de planejamento da ação educacional e desenvolvimento, se realiza a análise dos riscos envolvidos no projeto da capacitação, a depender da modalidade realizada, presencial ou a distância. Nos casos das ações de modalidade mista ou híbrida, se faz a análise tanto para a modalidade presencial quanto para a modalidade a distância, com o preenchimento dos anexos correspondentes.





LEGENDA	Análise de Riscos		Avaliação dos Riscos		Tratamento dos riscos			Monitoramento dos riscos		
	Probabilidade	Impacto	Classificação	Níveis de Tolerância	Estratégia de Resposta	Medidas	Descrição da Medida	Monitoramento	Periodicidade do Monitoramento	Revisão dos Riscos
	Muito alta	Muito alto	Muito alto		Evitar	Promover medidas que evitem/eliminem as causas e/ou efeitos	Preventiva	Avaliação Interna ou Externa (Órgãos Externos)	Contínuo	Data proposta para revisão
	Alta	Alto	Alto	Baixa	Reduzir	Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos	Corretiva ou Compensatória	Avaliação Interna ou Externa (Órgãos Externos)	Semestral	Data proposta para revisão
	Média	Médio	Médio	Moderada	Transferir	Reduzir a probabilidade ou impacto pela transferência ou compartilhamento de uma parte do risco	Corretiva ou Compensatória	Avaliação Interna ou Externa (Órgãos Externos)	Trimestral	Data proposta para revisão
	Baixa	Baixo	Baixo	Alta	Aceitar	Conviver com o evento de risco mantendo práticas e procedimentos existentes	Corretiva ou Compensatória	Avaliação Interna ou Externa (Órgãos Externos)	Por edital	Data proposta para revisão
	Muito baixa	Muito baixo	Muito baixo						Por atividade	Data proposta para revisão
	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica						









## REFERÊNCIAS

BRASIL. 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 União**, Brasília, DF, 29 ago. 2019. Seção 1, p. 1, ed. 167. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-9991-de-28-de-agosto-de-2019-213196312>.

BRASIL. Decreto nº 10.506, de 05 de outubro de 2020. Altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que 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 União**, Brasília, DF, 5 out. 2020. Seção 1, p. 5, 191 ed. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.506-de-2-de-outubro-de-2020-281071682>.

BRASIL. Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020, art. 7º. Altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que 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 União**, Brasília, DF, 2 out. 2020. Seção 1, p. 5, 191 ed. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.506-de-2-de-outubro-de-2020-281071682>.

BRASIL. 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 - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 fev. 2021. Seção 1, p. 12, ed. 23. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-9991-de-28-de-agosto-de-2019-213196312>.

BRASIL. Instrução Normativa nº 69, de 13 de julho de 2021. Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 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 de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 jul. 2021. Seção 1, p. 31, 143 ed. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/23222>.

BRASIL. Instrução Normativa nº 46, de 09 de junho de 2022. Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 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 de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília,

DF, 15 jun. 2022. Seção 1, p. 49, 113 ed. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-46-de-9-de-junho-de-2021-408494342>.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Comitê Estratégico de Governança. **Resolução CEGOV/INSS nº 20, de 20 de maio de 2022**. Altera a Resolução nº 5/CEGOV/INSS, de 28 de maio de 2020. Brasília, DF, 23 mai. 2022. Seção 1, p. 299. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.506-de-2-de-outubro-de-2020-281071682>.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. Comitê Estratégico de Governança. **Resolução nº 291/PRES/INSS, de 17 de abril de 2013**. Institui Projeto Educacional que norteia o desenvolvimento das ações educacionais no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Brasília, DF, 23 mai. 2022. Seção 1, p. 299. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.506-de-2-de-outubro-de-2020-281071682>.

## ELABORAÇÃO

Coordenação Geral de Educação, Desenvolvimento e Carreiras

Coordenação de Formação e Aperfeiçoamento do INSS - CFAI

Divisão de Educação e Desenvolvimento

