

# **Plano de Gestão**

## **2023-2027**

Direção Geral do *Campus* Taguatinga do Instituto  
Federal de Brasília (DGTG - IFB)

Candidato: Gabriel Queiroz Negrão, MsC.

## 1. Identificação da Unidade

O *campus* Taguatinga do IFB está localizado às margens da BR-070 na Quadra QNM 40 lote especial 01 de Taguatinga - Distrito Federal (DF). Trata-se de uma instituição pública de ensino, pesquisa e extensão focada em tecnologia, e observando: design, controle e processos industriais, informação e comunicação, e produção cultural. O *campus* foi inaugurado em sede provisória no ano de 2010, e em agosto de 2011, mudou-se para seu endereço e instalações atuais.

A unidade oferece hoje 10 cursos permanentes:

- Licenciatura em Física
- Tecnologia em Automação Industrial
- Técnico Integrado em Eletromecânica
- Técnico Subsequente em Eletromecânica
- Bacharelado em Ciência da Computação
- Licenciatura em Computação
- Técnico Subsequente em Suporte e Manutenção em Informática
- Técnico em Artesanato (PROEJA)
- Tecnologia em Design de Moda
- Técnico Subsequente em Vestuário

O *campus* pode ofertar ainda cursos de formação inicial e continuada (FIC) bem como atividades e programas de extensão, considerando as demandas da comunidade, e de pesquisa e inovação, com o desenvolvimento de projetos específicos e multidisciplinares que permeiam diversas áreas de conhecimento e demandas dos setores produtivos.

As instalações da instituição ainda oferecem às comunidades interna e externa acesso a estruturas como: auditório; biblioteca e acervo bibliográfico; ginásio de esportes; sala maker; e salas de aulas.

## 2. Apresentação

Dadas as condições de como esta unidade do Instituto Federal de Brasília se insere na comunidade, é chegado o tempo de consulta à comunidade para escolha de um novo diretor-geral para este *campus*, bem como dos outros *campi* e da reitoria do IFB.

O Diretor Geral de *campus* é o gestor máximo de cada unidade da rede do instituto. Dentre suas competências, conforme a resolução Nº 01/2017/CS – IFB, pode-se ressaltar:

- planejar, superintender, coordenar, fomentar e acompanhar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, pós graduação e inovação, no âmbito do *Campus*, em conjunto com o Gabinete da Reitoria, as Pró Reitorias e os diversos segmentos

- apresentar à Reitoria, anualmente, proposta orçamentária, com a discriminação da receita e despesa prevista para o *Campus*
- exercer a representação legal do *Campus*
- propor o calendário anual de referência para as atividades acadêmicas do *Campus*
- na sua esfera de competência, articular a celebração de acordos, convênios, contratos e outros instrumentos jurídicos com entidades públicas e privadas, submetendo os ao Reitor para apreciação;
- responsabilizar se pela assinatura e a publicação dos editais de seleção de servidor es temporários e substitutos;
- monitorar o cumprimento das metas de planejamento institucional e financeiro e do Acordo de Metas do MEC/TCU;
- emitir ofícios, memorandos circulares, pareceres, bem como assinar demais documentos sob a responsabilidade da sua unidade;
- obedecer os limites orçamentários do seu *Campus*
- assinar os contratos e autorizar os pagamentos de suas despesas,devendo os novos contratos ser firmados sob o CNPJ de cada *Campus*
- desenvolver outras atividades inerentes ao cargo ou que lhe sejam atribuídas pelo Reitor.

As responsabilidades e importância da função são notórias, e por isso é levada à comunidade sua seleção, de forma coletiva e democrática, buscando atender os princípios da impessoalidade, eficiência, transparência e compromisso social que a instituição tem.

### 3. Candidato

Neste contexto, me ponho à disposição da comunidade para assumir este cargo, e representar nossa instituição.



Nome do candidato:

**Gabriel Queiroz Negrão**

Cargo:

**Professor do ensino básico, técnico e tecnológico**

Matrícula: **2973150**

E-mail: [gabriel.negrão@gmail.com](mailto:gabriel.negrão@gmail.com)

Currículo Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/5934336152167753>

Nascido no interior do estado de São Paulo (SP), em São José dos Campos. Filho de pais presentes e dedicados, irmão de três (um irmão e duas irmãs). Conheço Brasília desde a infância, minha família é da região e meus pais foram desenvolver suas carreiras de engenheiro mecânico e jornalista no estado de SP. Retornei para o centro-oeste em 2009 para finalizar minha graduação, e me identifiquei Brasília, com minhas atividades de ensino e meu trabalho, e continuo aqui desde então. Mesmo com origens familiares razoavelmente humildes (famílias grandes), os meus pais e seus irmãos tiveram oportunidade de estudos e são todos graduados. Esta oportunidade me foi oferecida em melhores condições do que aos meus pais. Ao longo de toda a vida, recebi inúmeras chances de acesso à educação e vivência de qualidade - boas escolas; pessoas e famílias boas; acesso à cultura e a informação. Hoje, acredito que estas oportunidades me foram dadas, acompanhadas de responsabilidade. Entendo que cheguei onde estou para oferecer alguma coisa a outros também, e é com este pensamento que sou servidor.

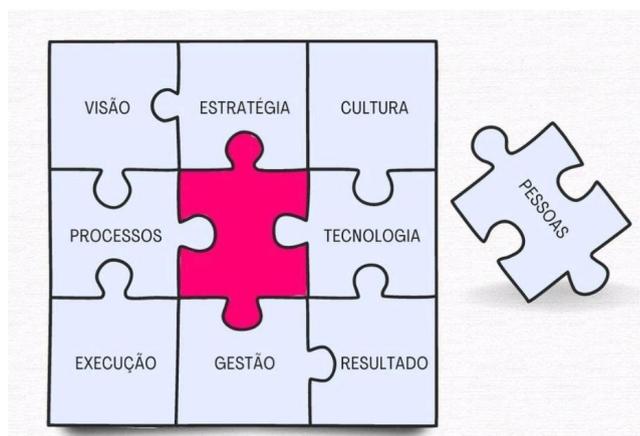
Cursei o ensino médio nas cidades de São José dos Campos e São Paulo nos anos noventa, em escolas particulares de ensino construtivista. Iniciei a graduação em Engenharia Mecânica na Universidade Estadual Paulista (UNESP), mas a concluí na Universidade de Brasília (UnB), onde também cursei o Mestrado em Ciências Mecânicas.

Atuei apenas em duas empresas privadas, mas foram quase 4 anos de atuação na empresa Embraer, brasileira fabricante de aviões de altíssima tecnologia, e dois anos como responsável técnico da empresa Gasfilar (comércio e assistência técnica de instalações de gasodutos). Os demais anos de trabalho da minha vida foram dedicados ao IFB. Ingressei como Técnico em Mecânica - técnico de laboratório - em 2012. Cumpri 3 anos nesta

atribuição, sendo que no último ano como técnico, já participava da gestão do *campus* como Coordenador de Manutenção e Serviços Gerais (CDMS). Em 2015 entrei em exercício em nova função - Professor EBTT - da mesma instituição e unidade. Continuei na coordenação da CDMS até 2017 quando fui convidado a assumir uma coordenação do ensino, e sou Coordenador Geral de Ensino (CGEN) do IFB Taguatinga desde então. Nos anos pré pandemia do COVID tive, além da constante participação na gestão, relevante atuação na pesquisa e inovação, com 2 trabalhos premiados em segunda colocação dentre os projetos do programa Fábrica de Idéias Inovadoras (FABIN) do próprio IFB nos eventos do ConectaIF.

#### 4. Plano de Gestão

Se uma imagem, de fato, em algumas situações, diz mais que mil palavras, segue o resumo visual deste plano de gestão:



Editado, fonte: <https://keepo.io/nosonovoeu/>.

A proposta deste plano se baseia na gestão de pessoas, entendendo que são estas que formam a instituição, e que apenas elas podem alcançar algum resultado. O plano então é cuidar da comunidade do IFB, e oferecer condições para que as pessoas possam desenvolver suas atividades com motivação, conforto, eficiência, e assim, com os processos em bom andamento, os resultados apareçam. Claro que o caminho da motivação de pessoas não é trivial, muito menos fácil, mas é, em resumo, a proposta para a nova gestão, com muita humildade e dedicação. Nas palavras do jovem e já consagrado Abel Ferreira, técnico de futebol - "...honestamente e humildemente, tenho a dizer-vos que vou precisar mais da vossa ajuda do que serei capaz de ajudar-vos.."¹. Esta nova gestão, caso

<sup>1</sup> FERREIRA, Abel - Cabeça fria, coração quente. Garoa Livros. 2022.

escolhida, entende da mesma maneira, que precisará de mais dos servidores do que poderá lhes oferecer, mas trabalhará com muita dedicação junto à esta equipe.

#### 4.1. Qualidades e Projeções do *Campus* Taguatinga

##### 4.1.1. Missão e Objetivo

O *campus* Taguatinga do IFB é uma autarquia pública do poder executivo disposta no DF para servir a comunidade, oferecer educação e ensino de qualidade para jovens e adultos. Seu objetivo é formar alunos - dar qualificação profissional para pessoas e transformar vidas através do ensino. Para que estas possam desenvolver carreiras profissionais, formar suas famílias e contribuir com a sociedade. É intuito deste plano de gestão, seguir com esta nobre missão, respeitando e atendendo ao máximo, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) em maior esfera, mas também avançando e colocando em prática, em menor esfera, o Projeto Político-Pedagógico (PPP) do *campus*.

##### 4.1.2. Estratégia

Uma avaliação do estágio atual de desenvolvimento do *campus* indicará sua instalação como bem sucedida, fruto da excelência e dedicação do trabalho da presente gestão e das anteriores. Sendo assim, a transição da gestão será de sucesso continuado<sup>2</sup>. Muitos aspectos desta administração devem ser mantidos e refinados. As estratégias principais de melhorias são:

- implementar as revisões e ajustes das ofertas de cursos para melhor atender a comunidade;
- conquistar visibilidade para a instituição e unidade, bem como para sua comunidade.

##### 4.1.3. Estrutura

O *campus* Taguatinga tem excelente estrutura, são 3 blocos de infraestrutura para administração e aulas; 1 ginásio; 1 auditório. Já está em construção mais um bloco de ensino. A unidade recebe verba anual de cerca de dois milhões e duzentos mil reais para manutenção do funcionamento (ou seja, para as despesas regulares) e pequenos investimentos, e a reitoria, juntamente às suas unidades, vem trabalhando politicamente

---

<sup>2</sup> WATKINS, Michael - Os primeiros 90 dias. Alta Books. 2019.

para conseguir mais verbas de investimentos. O estado atual desta unidade é de pleno funcionamento, e boa conservação. Dadas tais condições, o plano para a gestão é:

- conservar e manter as condições da estrutura física;
- concluir as obras em andamento;
- otimizar e redistribuir os espaços entre as áreas do ensino e administração;
- buscar verbas para revitalizar espaços e/ou equipamentos;
- buscar verbas para ampliar espaços e adquirir novos equipamentos;
- ampliar a visibilidade do *campus*.

#### 4.1.4. Sistemas

O instituto federal trabalha com sistemas próprios, da rede IFB, no ensino e com sistemas do governo na administração. Os principais sistemas utilizados neste momento pelo *campus* incluem:

- SUAP - Sistema Unificado de Administração Pública
- SGA - Sistema de Gestão Acadêmica
- SouGov
- SIADS - Sistema Integrado de Gestão Patrimonial
- SIAFI - Sistema Integrado de Administração Financeira
- Sistemas de Compras Governamentais

A proposta para a próxima gestão é entender as qualidades e limitações dos sistemas e levar questionamentos às autoridades para melhorias. Em meio tempo, revisar os processos dos setores, e entre setores, tentando eliminar duplicidade de tratativas e otimizar (mesmo que com sistemas mais simples internos) os procedimentos do *campus*.

#### 4.1.5. Aptidões e Capacidades

O *campus* Taguatinga é formado atualmente por um corpo humano de 53 servidores docentes e outros 9 professores substitutos; 40 servidores técnicos; 24 servidores terceirizados; e aproximadamente 1500 estudantes. O *campus* tem planejamento máximo para a distribuição de 70-45 servidores (70 professores, e 45 técnicos administrativos). Este número limitado de servidores consegue manter e gerenciar a estrutura desta unidade para atender essa, já relevante, quantidade de alunos. Este é o principal foco da intenção de trabalho proposta para gestão: Foco nas Pessoas. O plano para a gestão pessoal é:

- valorizar o trabalho técnico:
  - oferecer melhores ferramentas e ou condições (melhorar processos);
  - promover integração;

- promover reconhecimento de trabalhos;
- oportunizar desenvolvimento individual.
- valorizar o trabalho docente:
  - incentivar a pesquisa e extensão;
  - oferecer visibilidade aos projetos e orientações desenvolvidos no *campus*;
  - incentivar integração e desenvolvimento de habilidades.
- valorizar os estudantes da instituição:
  - aumentar o número de estudantes;
  - promover eventos de convívio de toda a comunidade;
  - dar visibilidade aos estudantes e/ou projetos em destaque.
- valorizar o trabalho terceirizado:
  - promover reconhecimento e importância deste servidores;
  - incentivar sua qualificação;
  - preparar fiscais de contrato para buscarem a execução correta e administração do pessoal.

O quadro a seguir apresenta de forma resumida as três principais frentes de trabalho propostas para a nova gestão, com foco centralizado nas pessoas.

### Quadro de Distribuição de Propostas de Gestão

ADMINISTRATIVO	PESSOAS	EDUCACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapear processos fundamentais das coordenações</li> <li>• Melhorar controles e eliminar duplas gestões</li> <li>• Melhorar processos entre coordenações (integrar)</li> <li>• Modelar levantamentos estatísticos</li> </ul>	<p>Corpo Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar e motivar a pesquisa e extensão, como foco em projetos e integração</li> <li>• Oferecer maior visibilidade, interna e externa aos trabalhos desenvolvidos</li> <li>• Incentivar e oportunizar capacitação e qualificação</li> </ul> <p>Corpo Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar atividades com melhorias nas ferramentas e processos</li> <li>• Promover integração de setores e pessoas</li> <li>• Reconhecer suas atividades e serviços prestados</li> <li>• Oportunizar capacitação e qualificação</li> </ul> <p>Corpo Discente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manter e aumentar o número de estudantes</li> <li>• Promover a divulgação dos trabalhos desenvolvidos</li> </ul> <p>Corpo Terceirizado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Otimizar a fiscalização dos contratos</li> <li>• Incentivar desenvolvimento individual</li> <li>• Reconhecer seu apoio indispensável</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar mais visibilidade para o instituto</li> <li>• Conquistar reconhecimento de excelência em atividades e serviços prestados à comunidade</li> <li>• Ganhar visibilidade da comunidade local e se estabelecer como referência de instituição social</li> </ul>

#### 4.2. Ações Regulares para a Gestão

Neste plano de gestão, entende-se que algumas ações devem ser praticadas regularmente na instituição, dentre as principais rotinas, pode-se destacar as seguintes que terão atenção especial:

- ampliar a frequência de reuniões diversas:
  - reuniões gerais (direção e servidores)
  - reuniões entre gestores (alinhamento e instruções)
  - reuniões com a comunidade discente (para promoção e divulgação de informações relevantes)
- promover espaços de convivência social e cultural
- promover campanhas de ações para comunidade interna e/ou externa:
  - campanhas de vacinação
  - campanhas de educação de trânsito
  - campanhas de educação civil (junto à polícia militar)
  - campanhas de conhecimentos de brigada de incêndio e primeiros socorros (junto ao corpo de bombeiros)

- promover o *campus* e suas atividades de pesquisa e extensão com maior participação em eventos diversos da região (apresentação de estande itinerante IFB Taguatinga)
- promover internamente as próprias atividades com determinação de espaço e instalação de painel de visualização de projetos de ensino, pesquisa e extensão
- promover o *campus* e suas atividades em redes sociais
- buscar e aplicar formas de motivação para pessoas:
  - cartas de recomendação
  - notas de agradecimento
  - parabenizações públicas
- promover dois eventos de grande visibilidade no *campus* anualmente:
  - festa
  - feira de profissões (espaço também para iniciações científicas)

Estas rotinas só podem ser alcançadas com a colaboração da equipe do *campus* Taguatinga, e a intenção é alcançar a motivação das pessoas para que possamos, juntos, praticar estas rotinas com vontade e qualidade.

#### 4.3. Alinhamento com as Pró-reitorias e Reitoria

Este plano de gestão entende que a função de diretor geral deve ter alinhamento frequente com as gestões superiores, políticas e planos de desenvolvimento institucional da rede. E neste sentido estará também em constante comunicação com a reitoria, buscando trazer para o *campus* as diretrizes da instituição, mas também, quando pertinente, levando questionamentos e propostas da unidade para a rede. Questões e propostas já levantadas para serem levadas à reitoria:

- sistemas administrativos - é possível haver melhorias, ou migração para outros?;
- forma de ingresso - é o tempo de reavaliar os métodos de ingresso de estudantes na instituição?;
- alinhamento para a busca de mais recursos financeiros além da verba geral do Ministério da Educação;
- proposta de fortalecimento das reuniões de colégios dirigentes, abrindo também espaço para discussão entre diretores gerais (como um fórum DG);
- proposta de instituição de uma Direção Geral itinerante, onde DGs vão conhecer as outras unidades, para compartilhar experiências e oportunizar melhorias e padronização da rede.

A nova gestão entende que representa a unidade frente à reitoria. Sendo assim, tentará estabelecer um canal aberto de comunicação interna para formalizar as demandas e necessidades da sua comunidade, e levá-las à alta gestão, quando pertinente.

## 5. Cronograma de Implementação

Um dos períodos mais importantes em uma renovação de gestores, é o período de transição dos líderes. Considerando este momento, e baseado em algumas das ideias proposta por Watkins em Os primeiros 90 dias<sup>3</sup>, propõe-se neste plano, o seguinte cronograma de transição de gestores, ao longo do primeiro semestre de trabalho.

Diagrama de Gantt - Início das atividades na direção

		Período total: 6 meses; Frequência: semanal																							
Processo	Tarefas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Auto promoção para o novo cargo	Reuniões com gestores atuais	■	■	■	■	■	■			■			■				■								
	Transferir atividades do cargo atual				■	■	■	■	■																
Tempo de aprendizado	Reuniões com coordenadores dos setores				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
	Mapeamento de processos							■	■	■	■	■													
Estratégia e situação	Solicitar e trabalhar com as coordenações possíveis melhorias									■	■	■													
Ganhos iniciais	Implementar ajustes e melhorias percebidas											■	■	■	■	■	■	■	■						
Fortalecer alinhamentos	Reuniões com coordenações para alinhamento e verificação de melhoria nas práticas													■	■	■	■	■	■						
Redefinir equipe	Reuniões e implementação de novos líderes				■				■				■	■	■	■	■	■							
Criar coalizões	Integrar novos líderes às equipes															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Manter equilíbrio	Verificar andamento geral das ações																					■	■	■	■

A primeira preocupação do novo gestor, será tentar aprender o máximo possível com o gestor atual da mesma posição, bem como buscar aprender com toda a equipe em momento pertinente ao longo das semanas após a entrada em exercício no cargo, conforme cronograma. Igualmente importante a entender suas novas funções, é transferir suas antigas competências para novo gestor. Após o período inicial de aprendizado, deve-se buscar a percepção e coletar sugestões de melhorias, que em seguida, devem ser implementadas buscando-se ganhos iniciais relevantes. Neste momento, a nova gestão deve fomentar o alinhamento com sua equipe, e reestruturá-la, se pertinente. O passo seguinte é buscar a reintegração do grupo, e de forma cíclica, avaliar os principais pontos da gestão e das mudanças para manter o equilíbrio do funcionamento do *campus*.

<sup>3</sup> WATKINS, Michael - Os primeiros 90 dias. Alta Books. 2019.

Espera-se que este desenvolvimento seja possível ao longo do primeiro semestre, e que a partir do seguinte, a nova gestão esteja propriamente montada e em funcionamento regular.

## 6. Considerações Finais

Este plano de gestão foi formulado considerando-se: o estado presente do *campus* Taguatinga do IFB, as gestões anteriores; as características próprias do candidato e seus ideais para o futuro da instituição. Ressalta-se que o trabalho das gestões, na implantação e na estabilização administrativa da unidade foram muito bons, e de relevante êxito. Sendo assim, a primeira preocupação nesta proposta de transição de líderes é conseguir manter a estabilidade de funcionamento alcançada. E o primeiro desafio, é buscar ajustes finos na administração. Mas a proposição prioritária deste plano para este momento do *campus*, é dar foco nas pessoas. Estas vão alcançar e destacar outras vertentes da instituição direta ou indiretamente.