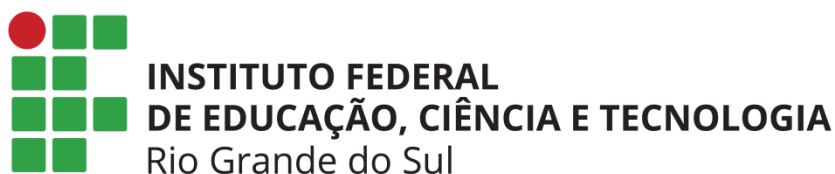


Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS
Direção Geral
Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP
Comissão de Organização e Acompanhamento – COA

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2018 CAMPUS FARROUPILHA



Farroupilha, setembro de 2017.

1. Apresentação

A Comissão de Organização e Acompanhamento (COA) do IFRS Campus Farroupilha apresenta neste documento o Plano Anual de Capacitação (PAC) do Campus Farroupilha para o ano de 2018.

O PAC constitui-se em um instrumento norteador das ações de capacitação, fundamentado na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade, com a finalidade de oportunizar o desenvolvimento profissional aos servidores de forma eficaz, considerando as características e necessidades de cada setor.

A Resolução nº 114/2014, do Conselho Superior (Consup) do IFRS, aprovou o atual Programa de Capacitação e estabeleceu as diretrizes para sua elaboração. O referido documento, em especial o contido no Art. 10, dispõe que o PAC deve ser elaborado levando em conta as ações ou programas de qualificação ou aperfeiçoamento de curta e média duração, planejadas para um determinado exercício em cada unidade organizacional.

Desta forma, este documento tem por finalidade apresentar o PAC do Campus Farroupilha, que prevê capacitações para esta unidade, conforme as necessidades apontadas pelos servidores no levantamento realizado para o ano de 2018. O LNC do Campus Farroupilha pode ser consultado por meio do link: <<https://drive.google.com/file/d/0B4edZU1efudnOHV6WUxYVUF3TDQ/view>>.

O PAC busca priorizar o desenvolvimento de competências, visando a melhoria da eficiência do serviço público, bem como dos seus servidores, por meio da promoção de ações de capacitação e de desenvolvimento pessoal, sistemático e continuado, que contribuam com os interesses pessoais e das unidades administrativas, otimizando assim, os recursos humanos e orçamentários disponíveis na instituição.

Esse plano não esgota todas as demandas por ações de capacitação, pois aquelas não contempladas no rol de cursos e surgidas ao longo do ano podem ser submetidas pelos interessados à chefia imediata e equipe de trabalho.

2. Objetivo

Estruturar as ações de capacitação do Campus Farroupilha 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, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo.

3. Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) 2018

O LNC 2018 foi realizado no período de 10 de abril a 19 de maio de 2017, com o objetivo de conhecer as necessidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento consideradas importantes para o bom desempenho das atribuições dos servidores. O levantamento foi realizado por meio de planilhas eletrônicas, enviadas aos servidores para que estes elencassem as necessidades e prioridades de Capacitação Individual e Coletiva juntamente com as chefias e as equipes de trabalho. Esse diagnóstico será destinado ao planejamento das atividades de capacitação que poderão ser executadas em 2018, bem como levantar as demandas de aperfeiçoamento e qualificação formal dos servidores do Campus. A descrição das equipes de trabalho, bem como as atividades e atribuições individuais estão elencadas na planilha do LNC, disponível em:

<<https://drive.google.com/file/d/0B4edZU1efudnOHV6WUxYVUF3TDQ/view>>

No LNC é possível estabelecer propósitos de dimensão individual e dimensão coletiva. Por “Dimensão Individual” entende-se a etapa em que o servidor pode apontar seus interesses de capacitação do ponto de vista individual, ou seja, em que ele tem a flexibilidade de indicar o(s) tema(s) que considera mais apropriado para sua capacitação. Por “Dimensão Coletiva” entende-se a etapa em que as chefias imediatas juntamente com as equipes de trabalho apontam as necessidades de capacitação para o seu setor.

O quadro abaixo apresenta os temas elencados na planilha do LNC como sendo os mais solicitados pelos servidores e considerados de importância estratégica pela COA e pela Direção-Geral para o aperfeiçoamento das atividades laborais.

Tema	Vagas a serem ofertadas	Infraestrutura	Local
Gestão da Informação e de Documentos	20	Laboratório de Informática	Campus Farroupilha

Treinamento de Google Drive e Office On-Line	20	Laboratório de Informática	Campus Farroupilha
Formação em Educação EAD	20	Laboratório de Informática	Campus Farroupilha
Gestão de Projetos	20	Laboratório de Informática	Campus Farroupilha
Redação Técnica e Científica	20	Laboratório de Informática	Campus Farroupilha
Excel Avançado	20	Laboratório de Informática	Campus Farroupilha

Tabela 1 Cursos elencados na dimensão individual.

Para a qualificação formal foram apontadas, pelos servidores, as seguintes necessidades:

Intenção:	Nº Servidores:
Liberação de Carga Horária	33
Licença Capacitação	10
Inclusão no Plano de Trabalho Docente	2

Tabela 2 Necessidades apresentadas para Educação Formal

O interesse dos servidores em candidatarem-se às bolsas de estudo ofertadas pelo Campus também é consultado por meio do LNC, conforme representado na Tabela 3.

Candidatos à bolsa:	Quantitativo por modalidade	Técnicos	Docentes
Graduação	1	1	0
Especialização	4	3	1
Mestrado	9	9	0
Doutorado	3	2	1
TOTAL	17	15	2

Tabela 3 Intenção de solicitar bolsa de estudos por modalidade.

As demandas da dimensão coletiva elencadas por prioridade de cada equipe de trabalho estão no LNC de 2018, disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0B4edZU1efudnOHV6WUxYVUF3TDQ/view>

4. Orçamento de capacitação previsto para 2018

O orçamento previsto para o Campus Farroupilha em ações de capacitações está elencado na Tabela 4. Esses valores serão divididos em dois momentos: capacitações referentes ao primeiro semestre (60%) e capacitações referentes ao segundo semestre (40%).

As datas limite para solicitação e execução das capacitações nos respectivos semestres serão 29/06/2018 e 19/10/2018. Após estas datas, os recursos não utilizados serão redistribuídos entre todos os servidores do mesmo setor. Esses valores foram estimados antes de qualquer previsão de contingenciamento, logo, podem não ser os valores efetivamente disponíveis e que serão utilizados.

Despesa	Valor total previsto	Valor proposto	Proposta de Rateio 1º Semestre	Proposta de Rateio 2º Semestre
Diárias no país	10.000,00	10.000,00	6.000,00	4.000,00
Ressarcimento Transportes Terrestre	1.000,00	1.000,00	600,00	400,00
Serviços de seleção e treinamento	11.500,00	15.100,00	9.060,00	6.040,00
Ressarcimento de mensalidades	68.000,00	64.400,00	64.400,00	0,00
TOTAL	90.500,00	90.500,00	80.060,00	10.440,00

Tabela 4 Estimativa de orçamento para o ano de 2018.

A Tabela 5 apresenta uma proposta de rateio dos valores totais apresentados na Tabela 4 por servidor e por semestre. Já a Tabela 6 apresenta o orçamento por setor, considerando a quantidade de servidores lotados. Nesta tabela, é importante notar que um servidor que está em dois ou mais setores recebe recursos por um setor, somente.

Despesa	Valor proposto	Valor por Servidor 1º SEM	Valor Ajustado (sugestão)	Valor por Servidor 2º SEM
Diárias no país	6.000,00	60,00	4.000,00	40,00
Ressarcimento Transportes Terrestre	600,00	6,00	400,00	4,00
Serviços de seleção e treinamento	9.060,00	90,60	6.040,00	60,40
TOTAL	15.660,00	156,60	10.440,00	104,40

Tabela 5 Proposta de rateio do orçamento por servidor e por semestre.

SETOR	Total de servidores no setor	Valor 1º sem por setor	Valor 2º sem por setor	Valor anual por setor
Direção-Geral	1	156,6	104,4	261,00
Gabinete	1	156,6	104,4	261,00
Auditoria	1	156,6	104,4	261,00
Diretoria de Administração e Planejamento	1	156,6	104,4	261,00
Assessoria de Comunicação	2	313,2	208,8	522,00
Diretoria de Ensino	3	469,8	313,2	783,00
Coordenadoria de Ensino	1	156,6	104,4	261,00

Coordenadoria de Assistência Estudantil	4	626,4	417,6	1.044,00
Coordenadoria de Registros Escolares	3	469,8	313,2	783,00
Coordenadoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação	1	156,6	104,4	261,00
Coordenadoria de Extensão	2	313,2	208,8	522,00
Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional	1	156,6	104,4	261,00
Coordenadoria de Tecnologia da Informação	4	626,4	417,6	1.044,00
Coordenadoria de Infraestrutura	1	156,6	104,4	261,00
Coordenadoria de Gestão de Pessoas	2	313,2	208,8	522,00
Setor de Contratos	1	156,6	104,4	261,00
Setor de Contabilidade	1	156,6	104,4	261,00
Coordenadoria de Compras e Licitações	3	469,8	313,2	783,00
Coordenadoria de Orçamento e Finanças	2	313,2	208,8	522,00
Setor de Almoxarifado	2	313,2	208,8	522,00
Setor de Patrimônio	1	156,6	104,4	261,00
Setor de Apoio Pedagógico	1	156,6	104,4	261,00
Setor de Biblioteca	3	469,8	313,2	783,00
Setor de Laboratórios	5	783	522	1.305,00
Coordenadoria de Cursos	10	1566	1044	2.610,00
Setor de Professores	43	6733,8	4489,2	11.223,00

Tabela 6 Proposta de orçamento por setor.

O orçamento de cada setor apontado na Tabela 6 poderá, então, ser utilizado pelo respectivo setor para as capacitações ao longo do ano, respeitando as demandas coletivas elencadas no LNC. Caso o recurso não for utilizado, este pode ser repassado para outro setor, desde que haja acordo para tal.

5. Plano de Ações para 2018

5.1 Qualificação

Será incentivado o aumento do nível de escolaridade dos servidores, visando a qualificação dos serviços prestados à sociedade. Consideramos que o servidor que frequenta continuamente cursos de educação formal (graduação, especialização, mestrado e doutorado) continua sendo estimulado a criar e disseminar novas soluções em sua área de atuação, bem como qualificar o seu trabalho.

Além disso, tanto à carreira técnica-administrativa quanto à docente podem ser concedidas vantagens pecuniárias quando o servidor atingir titulação superior à exigida para o ingresso no cargo.

5.2 Editais de afastamento docente

O campus publicará, no mínimo uma vez no ano, edital classificatório de docentes da unidade interessados em afastamento integral para qualificação. Atualmente, já foi publicado o Edital nº 24/2017 para afastamento docente e houve somente dois inscritos.

A previsão é de que, entre os sete docentes que se encontram, hoje, afastados, quatro poderão retornar as suas atividades no próximo ano e, destes sete, somente um é sem substituto.

5.3 Aperfeiçoamentos (ações de capacitação de curta duração)

O aperfeiçoamento é o processo de aprendizagem baseado em ações de ensino-aprendizagem não formal, na qual o servidor se atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa sua formação profissional com o objetivo de tornar-se apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e técnicas.

Além disso, à carreira técnica-administrativa é possível obter progressão funcional a partir da realização de cursos de curta duração, compatíveis com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária exigida, respeitado o interstício de 18 meses, nos termos da Lei nº 11.091/2005. Segundo a mesma lei, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra e da carga horária que excedeu a exigência para a progressão no interstício do nível anterior, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 20h.

Será observada a possibilidade de priorizar os cursos EAD ofertados por Instituições Governamentais, de forma a reduzir investimentos e ampliar o número de servidores capacitados.

5.4 Eventos institucionais próprios de capacitação que poderão vir a ser organizados pelo *campus*

Ações de capacitação organizadas pelo Campus Farroupilha podem destinar vagas a servidores de outra unidade (ou outra instituição), mediante acordo. Este formato é comum em áreas que têm uma ou poucas pessoas responsáveis por aquela atividade na unidade organizacional, porém há equivalência nas demais (como setores ou cargos específicos).