



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul  
Conselho Superior

**Resolução nº 114, de 16 de dezembro de 2014.**

**O Presidente em exercício do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul - IFRS**, considerando o que foi deliberado na reunião deste Conselho realizada em 16/12/2014 no Câmpus Bento Gonçalves, no uso de suas atribuições, **RESOLVE**:

**Art. 1º** Aprovar as alterações no Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS, conforme documento anexo.

**Art. 2º** Esta Resolução entra em vigor nesta data.

**Prof. Osvaldo Casares Pinto**  
**Presidente em exercício do Conselho Superior**



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

### **PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRS**

Aprovado pelo Conselho Superior do IFRS, conforme resolução nº 083, de 28 de setembro de 2012.

Alterado pelo Conselho Superior, conforme resolução nº 114, de 16 de dezembro de 2014.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

### TÍTULO I

#### CAPÍTULO ÚNICO - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

### TÍTULO II - DA JUSTIFICATIVA, DOS OBJETIVOS E DO PÚBLICO ALVO

#### CAPÍTULO I - DA JUSTIFICATIVA

#### CAPÍTULO II - DOS OBJETIVOS

#### CAPÍTULO III - DO PÚBLICO ALVO

### TÍTULO III - DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

#### CAPÍTULO I - DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

#### CAPÍTULO II - DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

### TÍTULO IV - DOS CONCEITOS

### TÍTULO V - DA ESTRUTURA E DA ORGANIZAÇÃO

#### CAPÍTULO I - DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRS E DO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

##### SEÇÃO I - DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

##### SEÇÃO II - DO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

##### SUBSEÇÃO I - DA COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

##### SUBSEÇÃO II - DOS PROCEDIMENTOS

#### CAPÍTULO II - DOS RELATÓRIOS

### TÍTULO VI - DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

#### CAPÍTULO I - DAS MODALIDADES

#### CAPÍTULO II - DA NORMATIZAÇÃO DOS PROCESSOS QUE ENVOLVEM AS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

#### CAPÍTULO III - DA DIVULGAÇÃO

#### CAPÍTULO IV - DA CERTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES EM AÇÕES INTERNAS DE CAPACITAÇÃO

### TÍTULO VII - DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES NAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

#### CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

#### CAPÍTULO II - DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

#### CAPÍTULO III - DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES EM AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO

##### SEÇÃO ÚNICA - DAS FORMAS DE PARTICIPAÇÃO

##### SUBSEÇÃO I - DA LIBERAÇÃO DO HORÁRIO

##### SUBSEÇÃO II - DA CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL DE ESTUDANTE

##### SUBSEÇÃO III - DO AFASTAMENTO

#### CAPÍTULO IV - DA AVALIAÇÃO

### TÍTULO VIII - DA LICENÇA CAPACITAÇÃO

### TÍTULO IX - DO ACOMPANHAMENTO, DAS COMPETÊNCIAS E DAS ATRIBUIÇÕES DOS ÓRGÃOS ENVOLVIDOS

### TÍTULO X - DO ORÇAMENTO

### TÍTULO XI - DAS REFERÊNCIAS LEGAIS

### TÍTULO XII - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

## PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRS

### TÍTULO I CAPÍTULO ÚNICO DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** A capacitação é um processo de aprendizagem em que fica explícito “para que”, “como”, “para quem” e “quando” fazer algo. Esse processo engloba ação e reflexão de forma sistêmica, e não como meras ações isoladas e fragmentadas.

**Parágrafo único.** Capacitação desenvolve competências, que são resultados de conhecimentos, habilidades e atitudes construídos institucionalmente quando desenvolvido nos indivíduos que compõem o corpo de servidores.

**Art. 2º** O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS contempla os dispositivos legais do Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, estabelecido pela Lei 8.112/1990, o desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Técnico-administrativos e Docentes, conforme as Leis 11.091/2005 e 12.772/2012, bem como atende às diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), instituídas pelo Decreto 5.707/2006 e ao Plano de Desenvolvimento Institucional do IFRS.

**Art. 3º** A implementação do Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS tem a co-responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), das Pró-Reitorias e dos dirigentes dos câmpus.

### TÍTULO II DA JUSTIFICATIVA, DOS OBJETIVOS E DO PÚBLICO ALVO

#### CAPÍTULO I DA JUSTIFICATIVA

**Art. 4º** O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS se constitui em uma ferramenta da gestão de pessoas em busca da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados à sociedade em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e os interesses institucionais.

#### CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

**Art. 5º** O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS tem como objetivo promover e viabilizar a participação dos servidores em ações de capacitação que proporcionem a aquisição e o aprimoramento de competências individuais e institucionais.

**Parágrafo único.** São objetivos do Programa de Capacitação dos Servidores, além dos descritos no *caput*:

**I** - promover e sistematizar ações para elaboração do Plano Anual de Capacitação no âmbito do IFRS e de suas unidades organizacionais, fortalecendo as Comissões de Organização e Acompanhamento (COA) e as Equipes de Trabalho;

**II** - promover programas de qualificação e aperfeiçoamento, bem como incentivar iniciativas que possibilitem ao servidor o acesso a esses programas quando promovidos por outras instituições;



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

**III** - normatizar os fluxos relativos à participação nas ações de capacitação - qualificação e aperfeiçoamento - promovendo meios institucionais que estimulem o servidor a essa participação;

**IV** - dar suporte para a elaboração e gerenciamento das ações de capacitação internas ao Instituto;

**V** - promover interligação entre o Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS e as demais ações da política de pessoal do Instituto, dentre as quais:

- a. Dimensionamento de Pessoal;
- b. Regulamentação do Estágio Probatório e do acolhimento a novos servidores;
- c. Regulamento de Mobilidade Institucional;
- d. Regulamentação de Avaliação de Desempenho;
- e. Regulamentações de Afastamento de servidores docentes e técnico-administrativos em educação;
- f. Regulamento de Bolsas de Qualificação; e
- g. Política de Ingresso de novos servidores.

### **CAPÍTULO III DO PÚBLICO ALVO**

**Art. 6º** O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS tem como público alvo o quadro de pessoal ativo permanente do IFRS.

**Parágrafo único.** Os servidores contratados por tempo determinado, os cedidos para a instituição, os ocupantes de cargo comissionado sem vínculo efetivo com o instituto e os servidores em exercício provisório podem apenas participar das ações de aperfeiçoamento de curta e média duração, sem ônus para a instituição, mediante justificativa da necessidade de capacitação, ficando a autorização vinculada à participação de servidor efetivo do IFRS na mesma ação.

### **TÍTULO III DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO**

#### **CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES**

**Art. 7º** O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS é regido pelos seguintes princípios e diretrizes:

**I** - natureza do processo educativo, função social e objetivos do IFRS;

**II** - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

**III** - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, pesquisa e extensão;

**IV** - desenvolvimento vinculado aos objetivos institucionais;

**V** - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

**VI** - cooperação técnica com instituições públicas de ensino e de pesquisa.

**VII** - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

## **CAPÍTULO II DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO**

**Art. 8º** O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS observará as seguintes linhas de desenvolvimento:

- I** - Iniciação ao Serviço Público;
- II** - Formação Geral;
- III** - Educação Formal;
- IV** - Desenvolvimento de Gestão;
- V** - Inter-relação entre Ambientes;
- VI** - Específica.

**§1º** A Linha de Desenvolvimento de Iniciação ao Serviço Público visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão do IFRS, da conduta do servidor público e de sua integração ao ambiente institucional, tendo como temáticas principais:

- I** - Ética no Serviço Público;
- II** - Legislação;
- III** - Funções de Estado, em particular das IFES e dos Institutos Federais;
- IV** - Administração Pública;
- V** - Plano de Carreira;
- VI** - Cidadania.

**§2º** A Linha de Desenvolvimento de Formação Geral visa à oferta de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas do IFRS e tem como temáticas principais:

- I** - Informática;
- II** - Comunicação e Linguagens;
- III** - Elaboração e Acompanhamento de Projetos;
- IV** - Melhoria de Gestão e de Prestação de Serviços em Educação;
- V** - Conhecimento e compreensão da configuração dos Institutos Federais e de sua missão, em especial do IFRS;
- VI** - Políticas, Metodologias e modalidades educacionais;
- VII** - Qualidade de Vida.

**§3º** A Linha de Desenvolvimento de Educação Formal visa à implementação de ações que contemplem todos os níveis da educação formal e tem como temáticas principais:

- I** - Incentivo à Educação Formal, independentemente da escolaridade exigida para o cargo;
- II** - Concessão de auxílio à qualificação a partir de regulamentação específica.

**§4º** A Linha de Desenvolvimento de Gestão visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção e tem como temáticas principais:

- I** - Desenvolvimento gerencial;
- II** - Gestão em áreas estratégicas;
- III** - Planejamento, habilidades interpessoais e liderança.

**§5º** A Linha de Desenvolvimento de Inter-relação entre Ambientes visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional e tem como temática principal a formação profissional interdisciplinar e integradora.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

§6º A Linha de Desenvolvimento Específica visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa e tem como temáticas principais:

I - Formação continuada;

II - Ampliação dos horizontes pessoais e profissionais.

#### TÍTULO IV DOS CONCEITOS

Art. 9º O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS baseia-se nos seguintes conceitos:

**I - Desenvolvimento:** processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

**II - Capacitação:** processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e de qualificação, através de eventos de capacitação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do aprimoramento de competências individuais;

**III - Aperfeiçoamento:** processo baseado em ações de ensino e aprendizagem de curta e média duração, que atualiza, aprofunda e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas, tecnológicas e legais;

**IV - Qualificação:** processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal (educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação, entendidos como educação básica e educação superior), por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira, quais sejam:

**a. Educação Básica** - entendida como ensino fundamental, médio ou profissionalizante;

**b. Graduação** - curso de graduação, ministrado por instituição nacional devidamente credenciada, de acordo com a legislação em vigor;

**c. Especialização** - curso de pós-graduação *lato sensu* com carga horária mínima de 360 horas, devidamente cadastrados no E-MEC, que tenha por objetivo contribuir para o aprofundamento de conhecimentos técnico-profissionais de servidores graduados, de acordo com a legislação em vigor;

**d. Mestrado** - curso de pós-graduação *stricto sensu* que tem por objetivo fundamental o aprofundamento do conhecimento profissional e acadêmico, bem como o desenvolvimento de habilidades para execução de pesquisa em áreas específicas, de acordo com a legislação em vigor;

**e. Doutorado** - curso de pós-graduação *stricto sensu* que tem por objetivo o desenvolvimento de habilidades para condução de pesquisas originais e independentes em áreas específicas, de acordo com a legislação em vigor;

**f. Pós-doutorado** - curso que tem por objetivo o aprofundamento e a qualificação dos conhecimentos em pesquisa e da produção científica do pesquisador, de acordo com a legislação em vigor, realizado após o doutorado;

**g. Estágio** - componente curricular obrigatório da educação formal;

**V - Afastamento:** é a ausência do servidor na totalidade de sua carga horária junto à instituição;

**VI - Treinamento Regularmente Instituído:** é qualquer ação de capacitação inserida em um programa institucional, no interesse do IFRS e voltado para a consecução das metas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), do Projeto Pedagógico Institucional (PPI) e do Planejamento Estratégico da instituição.

**VII - Eventos de capacitação:** cursos presenciais e à distância, treinamento em serviço, visitas técnicas, palestras, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, fóruns, seminários, congressos, dentre outros, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da Administração.

**VIII - Ações de Capacitação:** compreendem as ações de qualificação, o aperfeiçoamento de curta e média duração e as ações que cumprem a exigência legal da Licença Capacitação.

**IX - Unidades Organizacionais:** entendidas como cada câmpus e a Reitoria.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

## TÍTULO V DA ESTRUTURA E DA ORGANIZAÇÃO

### CAPÍTULO I DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRS E DO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

#### SEÇÃO I DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

**Art. 10.** O Plano Anual de Capacitação dos servidores do IFRS especifica ações ou programas de qualificação ou aperfeiçoamento de curta e média duração, planejadas para determinado exercício em cada unidade organizacional.

**§1º** As ações mencionadas no *caput* são acompanhadas pela DGP em articulação com as unidades organizacionais do IFRS, através das Comissões de Organização e Acompanhamento (COA).

**§2º** A DGP, em conjunto com a COA, acompanhará a realização das ações previstas no Plano Anual de Capacitação dos Servidores do IFRS, a partir de fluxo organizado em cada câmpus por regulamentação aprovada em Conselho de Câmpus.

**Art. 11.** O Plano Anual de Capacitação dos Servidores do IFRS contempla as necessidades da instituição como um todo, preservando a especificidade de cada unidade organizacional.

**Parágrafo Único.** As ações de capacitação não previstas no Plano Anual de Capacitações dos Servidores IFRS podem ser incluídas desde que discutidas e recomendadas pela equipe de trabalho da qual o servidor é membro.

**Art. 12.** Poderão ser realizadas pelo IFRS novas ações não previstas no Plano Anual de Capacitação devido a demandas específicas da instituição, da dimensão individual ou coletiva/institucional, bem como o cancelamento justificado de ações que por um motivo fundamentado não possam ser realizadas.

**Art. 13.** A elaboração do Plano Anual de Capacitação do Servidores do IFRS, coordenada pela DGP em articulação com as COAs, se dará sempre no ano anterior ao de sua execução e a divulgação das etapas do processo, bem como das ações de capacitação, será feita no site da DGP.

**Art. 14.** A execução das ações previstas no Plano Anual de Capacitação terá prioridade sobre eventuais novas demandas, salvo por situações urgentes.

**Parágrafo único.** Cabe à DGP, em articulação com as COAs, realizar o acompanhamento da execução das ações do Plano Anual de Capacitação.

**Art. 15.** As ações de capacitação, como cursos de curta e média duração oferecidos pelo próprio Instituto, podem ser organizadas em eventos de caráter modular, com estrutura adaptável às demandas identificadas no levantamento das necessidades de capacitação e nas necessidades institucionais.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

## **SEÇÃO II DO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO**

### **SUBSEÇÃO I DA COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE ORGANIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO**

**Art. 16.** Cada unidade organizacional do IFRS constituirá uma Comissão de Organização e Acompanhamento (COA).

**§1º** Às COAs compete realizar o levantamento das necessidades de capacitação em sua unidade organizacional de abrangência, bem como o acompanhamento de todo o processo de execução das capacitações na mesma.

**§2º** Cada COA será composta da seguinte forma:

**I** - Nos câmpus, por um representante da gestão de pessoas do Câmpus, um representante da CIS e um representante da CPPD;

**II** - Na Reitoria, por um representante da DGP, um representante da CIS e um representante docente, em exercício na Reitoria, indicado pelo Colegiado da CPPD.

### **SUBSEÇÃO II DOS PROCEDIMENTOS**

**Art. 17.** As ações de capacitação que irão compor o Plano Anual de Capacitação de cada unidade organizacional e no âmbito global do IFRS serão identificadas através do levantamento das necessidades de capacitação.

**Art. 18.** O Programa de Capacitação, assim como o Plano Anual de Capacitação de cada unidade organizacional e no âmbito do Instituto devem estar vinculados ao cumprimento das metas e propósitos institucionais constantes nos documentos basilares do Instituto, quais sejam:

**I** - Estatuto do IFRS;

**II** - Regimento Geral do IFRS, Regimento Interno e Regimento Complementar;

**III** - Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI);

**IV** - Projeto Pedagógico Institucional (PPI).

**V** - Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI).

**Art. 19.** Para a realização do levantamento das necessidades de capacitação das unidades organizacionais serão respeitadas as seguintes dimensões:

**I** - dimensão coletiva/institucional; e

**II** - dimensão individual.

**§1º** A Dimensão Coletiva/Institucional é compreendida pelas demandas e necessidades coletivas da Equipe de Trabalho para o ano seguinte, considerando as linhas de desenvolvimento prioritárias para capacitação.

**§2º** A Dimensão Individual é compreendida pela demanda de capacitação de cada servidor para o ano seguinte, considerando as linhas de desenvolvimento prioritárias para capacitação.

**§3º** O levantamento das demandas de capacitação na dimensão coletiva/institucional será planejado e acompanhado pela COA de cada unidade do IFRS.

**§4º** As demandas de capacitação na dimensão individual serão levantadas pela COA de cada unidade organizacional e encaminhadas para a DGP.

**§5º** A DGP reunirá o Plano Anual de Capacitação de cada unidade organizacional em um Plano Anual do IFRS.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

**§6º** Os levantamentos de ambas as dimensões, realizado pelas unidades organizacionais, deve ocorrer a cada ano, até a segunda quinzena de maio.

**Art. 20.** O levantamento das necessidades de capacitação na dimensão Coletiva/Institucional contará com as seguintes etapas:

**I** - constituição das Equipes de Trabalho em cada unidade organizacional até a segunda quinzena de abril, considerando:

- a.** a composição por servidores docentes e técnico-administrativos, incluindo as chefias, quando houver;
- b.** a organização por campo do conhecimento e por fazeres profissionais comuns;
- c.** as estruturas já existentes nas unidades organizacionais, que congregam os servidores de acordo com essa característica, que deverão ser utilizadas na formação das equipes de trabalho.
- d.** a organização em grupos por fazer profissional no âmbito do IFRS, no caso da não possibilidade de constituir equipe de trabalho por campo de conhecimento ou fazeres profissionais comuns em determinada unidade organizacional.

**II** - elaboração, pelas Equipes de Trabalho, até a segunda quinzena de maio, do planejamento anual de suas ações e das suas metas, devendo conter as atividades/atribuições de cada integrante da equipe, as necessidades de capacitação de cada servidor, bem como as necessidades de infraestrutura para o cumprimento das mesmas, a fim de orientar a elaboração do Plano Anual de Capacitação.

**Art. 21.** O Plano Anual de Capacitação de cada unidade organizacional será elaborado pela COA e encaminhado para a DGP até a segunda quinzena de junho, no qual constará:

- a.** a descrição das equipes de trabalho;
- b.** as metas pactuadas;
- c.** as atividades/atribuições individuais;
- d.** o levantamento das necessidades de capacitação das dimensões individual e coletiva/institucional; e
- e.** outras informações pertinentes.

**Art. 22.** O Plano Anual de Capacitação dos Servidores do IFRS será elaborado pela DGP a partir do recebimento de todos os Planos Anuais de Capacitação das unidades organizacionais. A DGP providenciará ampla publicação destas ações até dezembro do corrente ano, para execução a partir do mês de janeiro do ano seguinte.

## **CAPÍTULO II DOS RELATÓRIOS**

**Art. 23.** Cada unidade organizacional, através das CGPs ou equivalente, articuladas com as COAs e DAPs, enviará à DGP, no prazo estipulado por esta, os seguintes relatórios:

**I** - Relatório das ações de capacitação, no qual deverá constar a descrição de todas as ações desenvolvidas e a participação dos servidores nas ações internas e externas;

**II** - Plano Anual de Capacitação.

**Art. 24.** A elaboração do Relatório Anual de Execução das ações de capacitação do IFRS será realizada pela DGP, com corresponsabilidade das CGP's, ou equivalentes, e das COAs.

**Parágrafo único.** A partir da finalização do Relatório Anual de Execução das Ações de Capacitação, este será divulgado para os servidores do Instituto.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

## TÍTULO VI DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

### CAPÍTULO I DAS MODALIDADES

**Art. 25.** As ações de capacitação compreendem as ações de qualificação, o aperfeiçoamento de curta e média duração e as ações que cumprem a exigência legal da Licença Capacitação.

**Art. 26.** As ações de qualificação compreendem as ações de educação formal, presencial ou à distância.

**Parágrafo único.** O IFRS promoverá ações para incentivar a qualificação, através da oferta de Bolsas de Qualificação e Liberação de Horário para participação em ação de qualificação, conforme regulamentação específica.

**Art. 27.** As ações de aperfeiçoamento de curta e média duração, presencial (em serviço ou fora da instituição) ou à distância compreendem eventos como congressos, seminários, simpósios, palestras, cursos, visitas técnicas e outros similares.

**Art. 28.** A Licença Capacitação, conforme disposto na legislação vigente, envolve ações de capacitação condicionadas ao planejamento interno de cada unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição.

### CAPÍTULO II DA NORMATIZAÇÃO DOS PROCESSOS QUE ENVOLVEM AS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

**Art. 29.** Os procedimentos relacionados aos processos que envolvem as ações de capacitação serão estabelecidos a partir da publicação de regulamentações próprias.

### CAPÍTULO III DA DIVULGAÇÃO

**Art. 30.** A divulgação das ações de capacitação coordenadas pela DGP será feita através de *e-mail* e de publicação na página dessa Diretoria.

**Parágrafo único.** A divulgação das ações desenvolvidas pelos câmpus será responsabilidade de cada unidade organizacional e de suas respectivas chefias.

### CAPÍTULO IV DA CERTIFICAÇÃO DOS PARTICIPANTES EM AÇÕES INTERNAS DE CAPACITAÇÃO

**Art. 31.** As ações internas de capacitação promovidas pela DGP, ou em parceria com a mesma, serão certificadas por esta Diretoria.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

## TÍTULO VII DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES NAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 32.** A participação dos servidores do IFRS nas ações de capacitação se dará por iniciativa Institucional, com base no levantamento das necessidades de capacitação, ou por iniciativa do próprio servidor, que terá liberdade para buscar capacitação em eventos que não constem no Plano Anual de Capacitação, e que poderão ser custeados por ele próprio ou pelo IFRS.

**§1º** A participação dos servidores em aperfeiçoamentos e treinamentos regularmente instituídos será considerada como efetivo exercício, conforme a legislação vigente.

**§2º** No Plano Anual de Capacitação, as equipes de trabalho deverão efetuar o planejamento das suas ações para o próximo período, indicando as necessidades de capacitação e de infraestrutura e também definindo quais servidores da equipe participarão das ações.

### CAPÍTULO II DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

**Art. 33.** A participação dos servidores nas ações de capacitação/aperfeiçoamento de curta duração previstas no Plano Anual de Capacitação ficará condicionada aos seguintes critérios:

**I** - Levantamento das necessidades de capacitação, a ser realizado pela equipe de trabalho da qual o servidor faz parte, até o mês de maio do ano anterior à execução das ações de capacitação;

**II** - Ciência da Equipe de Trabalho e autorização da chefia imediata, em consonância com o Plano Anual de Capacitação, emitidas através de documento formal;

**III** - Disponibilidade de vaga e de recursos orçamentários disponíveis.

**IV** - Nos casos de não autorização de participação do servidor em ação de capacitação, deverá ser emitido um parecer por parte da equipe de trabalho e/ou da chefia imediata, justificando a negativa.

**§1º** A execução das ações de aperfeiçoamento nas unidades organizacionais poderá seguir dois fluxos dispostos em regulamentos complementares:

**a.** Regulamento para custeio antecipado;

**b.** Regulamento para custeio por ressarcimento.

**§2º** Os valores disponíveis para capacitação deverão ser divulgados mensalmente pela Diretoria de Administração e Planejamento.

**Art. 34.** Os servidores poderão se ausentar das atribuições do cargo para participar de ações de aperfeiçoamento de curta e média duração, uma vez que tais afastamentos são considerados como efetivo exercício.

**§1º** A duração da ausência fica condicionada ao programa do curso e à carga horária prevista para o mesmo.

**§2º** Na eventualidade de dois servidores de uma mesma equipe pleitearem o mesmo curso (ou serem indicados simultaneamente pelas equipes de trabalho) e na impossibilidade de conceder a oportunidade para ambos, são usados os seguintes critérios para definição da vaga:

**I** - Adequação às atividades desenvolvidas pelo servidor.

**II** - Indicação do grupo de trabalho, conforme o levantamento das necessidades de capacitação apuradas.

**III** - Não participação em evento de capacitação no último exercício e no exercício vigente;

**IV** - Maior tempo de serviço como integrante do quadro de pessoal do IFRS.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

### **CAPÍTULO III** **DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES EM AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO**

#### **SEÇÃO ÚNICA** **DAS FORMAS DE PARTICIPAÇÃO**

**Art. 35.** A participação dos servidores em ações de qualificação se dará através da Liberação de Horário, Concessão de Horário Especial de Estudante ou Afastamento.

#### **SUBSEÇÃO I** **DA LIBERAÇÃO DO HORÁRIO**

**Art. 36.** Poderá ser concedida até 40% da carga horária da jornada de trabalho semanal dos servidores técnico-administrativos em educação para participação em ações de qualificação sem necessidade de compensação.

**Parágrafo único.** A liberação de horário semanal para participação em ações de qualificação está condicionada:

**I** - à incompatibilidade da realização de aulas e outras atividades relacionadas ao curso de qualificação, incluindo-se estágio, pesquisa de campo, escrita de tese, dissertação, monografia, entre outros, com a jornada de trabalho do servidor;

**II** - ao não prejuízo das atribuições do cargo;

**III** - à correlação com as atividades desenvolvidas pelo servidor;

**IV** - à anuência da equipe de trabalho e da chefia imediata.

#### **SUBSEÇÃO II** **DA CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL DE ESTUDANTE**

**Art. 37.** A participação do servidor em ações de qualificação poderá se dar através da concessão de Horário Especial de Estudante.

**§1º** A concessão de Horário Especial de Estudante poderá se dar nos casos em que este não for contemplado com a Liberação de Horário ou Afastamento e for comprovada a incompatibilidade do horário do curso com o horário de trabalho no IFRS,

**§2º** A compensação do Horário Especial de Estudante dar-se-á preferencialmente, a cada semana.

**Art. 38.** A solicitação de horário especial de estudante deverá estar acompanhada de plano de compensação de horários, ficando a concessão condicionada à anuência da chefia imediata e ao não prejuízo das atribuições do cargo.

**§1º** Caso dois ou mais servidores que trabalhem no mesmo setor façam jus à concessão de horário especial de estudante em período concomitante, a chefia deverá ajustar os horários da equipe de trabalho de modo a evitar prejuízos às atividades do setor, bem como ao atendimento do público usuário.

**§2º** Para cumprimento do disposto no parágrafo 1º, poderá a Direção deslocar, por período determinado, servidores de outros setores a fim de garantir o funcionamento dos mesmos, bem como a qualificação do quadro de servidores.

**Art. 39.** A concessão do horário especial de estudante ficará suspensa durante as férias escolares ou ainda na hipótese das atividades normais de ensino do curso serem interrompidas por quaisquer motivos, ficando a concessão automaticamente revogada nos casos de conclusão, trancamento ou abandono do curso.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

### **SUBSEÇÃO III DO AFASTAMENTO**

**Art. 40.** O servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do cargo efetivo com a respectiva remuneração, para participar de programas de pós-graduação e estágio relacionado à educação formal.

**Parágrafo único.** O afastamento dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação será regulamentado em normativas próprias, elaboradas respectivamente pela CPPD e CIS.

**Art. 41.** A concessão de afastamento está condicionada à exoneração do cargo em comissão ou função de direção, chefia e assessoramento superiores, cargo de direção, função gratificada e gratificação de representação.

**Art. 42.** O afastamento para ações de qualificação poderá ser concedido para a realização de cursos no país ou no exterior.

**§1º** O afastamento para ações de qualificação no país estará condicionado à realização de cursos reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

**§2º** O afastamento para ações de qualificação no exterior estará condicionado ao aceite da instituição estrangeira, devidamente formalizado em documento específico para esse fim.

**§3º** O servidor deverá aguardar em exercício a autorização do afastamento pretendido.

**§4º** Caberá ao servidor a responsabilidade de providenciar a revalidação do diploma de mestrado ou doutorado atribuída à qualificação realizada no exterior, sob pena de devolução ao erário dos recursos recebidos durante o período de afastamento.

**Art. 43.** O afastamento dentro do país deverá ser precedido de autorização do(a) Reitor(a) do IFRS e terá início a partir da publicação do ato no Boletim de Serviço.

**Parágrafo único.** O afastamento para o Exterior, será igualmente precedido de autorização do(a) Reitor(a) do IFRS tendo início a partir da publicação do ato no Diário Oficial da União.

**Art. 44.** Os servidores beneficiados por afastamento deverão permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno, por um período igual ao do afastamento concedido.

**Parágrafo único.** Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido esse período de permanência, deverá ressarcir o IFRS, proporcionalmente ao período que faltar para completar o prazo estipulado, na forma da legislação vigente, dos gastos com sua capacitação.

**Art. 45.** Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, incluídas eventuais prorrogações, deverá ressarcir o IFRS, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do(a) Reitor(a).

**Art. 46.** O servidor somente poderá solicitar novo afastamento, após permanecer no exercício de suas funções, após o seu retorno, por um período igual ao total do afastamento concedido.

**Art. 47.** Ao servidor beneficiado por afastamento não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

**Art. 48.** O afastamento do servidor docente se dará até o limite de 10% do total do quadro de docentes efetivos da unidade organizacional e o afastamento do servidor técnico – administrativo em educação, se dará até o limite de 10% do total do quadro de técnico-administrativos da unidade organizacional, considerando-se o número inteiro imediatamente superior no caso de número fracionário.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

**§1º** O afastamento do servidor docente está condicionado ao saldo orçamentário do banco equivalente dos servidores.

**§2º** O afastamento do servidor docente poderá ocorrer também quando a equipe de trabalho na área de atuação manifestar formalmente a concordância em assumir os encargos didáticos do servidor afastado, sendo ambos os casos regulamentados por normativa específica.

#### **CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO**

**Art. 49.** As ações de capacitação serão avaliadas nos seguintes aspectos:

**I - Formativo:** avalia de forma dinâmica e multidimensional o processo e as ações de alunos, instrutores e coordenadores;

**II - Recondução:** avalia a relevância do projeto, do curso, do instrutor, do interesse dos participantes, da carga horária, do espaço físico e dos custos financeiros envolvidos, através da aplicação de questionário a ser elaborado pelo coordenador/equipe responsável por cada ação;

**III - Acompanhamento:** avalia as possibilidades de melhorias no que diz respeito a atuação do servidor em seu ambiente organizacional em conjunto com sua chefia, através de instrumentos disponibilizados pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

**Art. 50.** Os participantes das ações de capacitação-aperfeiçoamento de curta e média duração, quando internas, serão avaliados com base no planejamento do curso e na frequência, que não poderá ser inferior a 75% em cada módulo, se o curso assim for projetado, ou em todo o curso, se for o caso.

**Art. 51.** O servidor participante da ação de Capacitação deverá preencher relatório de avaliação, nos termos do Manual de Fluxos de Procedimentos de Pessoal.

**Parágrafo único.** No caso de solicitação de recursos financeiros para a capacitação, o servidor deverá seguir os procedimentos determinados em regulamento específico.

**Art. 52.** O servidor autorizado pelo IFRS a realizar capacitação deverá apresentar documentos comprobatórios de participação e relatório de avaliação.

**§1º** Caso o servidor, dentro de um prazo de 6 (seis) meses após a realização da capacitação, não apresentar o documento comprobatório de participação, bem como o relatório de avaliação, deverá:

**I -** Efetuar a restituição ao erário dos valores dispendidos com a capacitação;

**II -** Apresentar justificativa da ausência com anuência da chefia imediata.

**§2º** As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata.

**§3º** No caso de ocorrência do disposto no §1º deste artigo, não será concedida ao servidor nova autorização para participação em capacitação durante o prazo de 12(doze) meses.

#### **TÍTULO VIII DA LICENÇA CAPACITAÇÃO**

**Art. 53.** Após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público federal, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade na qual se encontrar em exercício, licença remunerada por até três meses para participar de ação de capacitação presencial ou à distância.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

**Art. 54.** A concessão da licença ficará condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição.

**Art. 55.** A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias.

**Art. 56.** O IFRS poderá custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a referida licença, desde que haja orçamento disponível para esse fim.

**Art. 57.** O afastamento do servidor para a licença capacitação dar-se-á por encaminhamento da equipe de trabalho, observados os seguintes critérios de preferência:

I - Interesse da Instituição;

II - Correlação entre o curso pretendido e o cargo ou área de atuação;

III - Servidor que ainda não foi contemplado;

IV - Servidor mais próximo do vencimento do outro quinquênio;

V - Maior tempo de serviço como integrante do quadro de pessoal do IFRS.

**Parágrafo Único.** Caso haja mais de um servidor na equipe de trabalho em condições de solicitar afastamento e não houver possibilidade de contemplar a ambos, deverá ser dada prioridade a servidor que não tenha sido contemplado com afastamento anterior ou a mais tempo sem afastamento, quando for o caso.

**Art. 58.** A licença para capacitação poderá ser utilizada para realização de estágio não remunerado, cursos de educação a distância, elaboração do relatório de aperfeiçoamento, dos trabalhos de conclusão de graduação e especialização, da dissertação de mestrado, da tese de doutorado e do relatório de pós-doutorado.

## TÍTULO IX

### DO ACOMPANHAMENTO, DAS COMPETÊNCIAS E DAS ATRIBUIÇÕES DOS ÓRGÃOS ENVOLVIDOS

**Art. 59.** O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS será acompanhado e fiscalizado pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), Pró-Reitorias, Direção dos Câmpus e pelas Comissões de Organização e Acompanhamento (COA) de cada unidade organizacional.

**Art. 60.** São atribuições da DGP, através do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas:

I - Planejar, divulgar, coordenar e certificar as ações de capacitação;

II - Promover e auxiliar a construção das regulamentações das ações que encontram-se no escopo deste programa e das quais dependem o seu desenvolvimento;

III - Identificar e divulgar eventos externos de capacitação;

IV - Apoiar as Pró-Reitorias e os câmpus na execução do Programa de Capacitação do IFRS;

V - Selecionar ministrantes das ações de capacitação;

VI - Planejar os investimentos no Programa de Capacitações do IFRS;

VII - Elaborar o Relatório Anual de Execução das Ações de Capacitação;

VIII - Zelar pelo cumprimento dos princípios e objetivos deste programa, buscando aprimorá-lo em conjunto com os servidores do IFRS e seus órgãos representativos.

**Art. 61.** São atribuições das Comissões de Organização e Acompanhamento (COA) das unidades organizacionais:

I - Coordenar o levantamento das necessidades de capacitação;

II - Sistematizar as demandas de capacitações;



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

**III** - Elaborar o Plano Anual de Capacitação dos Servidores de sua unidade organizacional nos prazos estipulados por este programa;

**IV** - Acompanhar a realização de todas as etapas das ações do Plano Anual de Capacitação de sua unidade organizacional;

**V** - Promover, em articulação com a DGP, todas as ações necessárias para o cumprimento integral do Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS.

**VI** - Zelar pelo cumprimento dos princípios e objetivos deste programa, buscando aprimorá-lo em conjunto com os servidores do IFRS e seus órgãos representativos.

**VII** - Auxiliar a CGP, ou equivalente, na elaboração do relatório de capacitações realizadas.

**Art. 62.** São atribuições das Equipes de Trabalho:

**I** - Elaborar o seu planejamento anual de ações;

**II** - Estabelecer as metas coletivas para o ano seguinte;

**III** - Elencar em conjunto as atividades/atribuições individuais de cada integrante;

**IV** - Indicar as necessidades de capacitação para cada um de seus membros;

**V** - Indicar as necessidades de infraestrutura para o cumprimento das metas pactuadas;

**VI** - Encaminhar parecer sobre as solicitações de afastamento dos seus membros.

**Art. 63.** São atribuições das Coordenadorias de Gestão de Pessoas (CGP) ou equivalente das unidades organizacionais:

**I** - Elaborar e enviar a DGP o relatório das ações de capacitação desenvolvidas e a participação dos servidores nas ações internas e externas, bem como outras informações solicitadas por esta;

**II** - Enviar à DGP o Plano Anual de Capacitação de sua respectiva unidade organizacional;

**III** - Protocolar e dar o devido andamento aos processos relativos a capacitação.

## TÍTULO X DO ORÇAMENTO

**Art. 64.** O Instituto Federal do Rio Grande do Sul destinará, no mínimo, 5% da matriz orçamentária para a promoção do Programa de Capacitações dos Servidores do IFRS.

**Parágrafo único.** A gestão do recurso orçamentário será regulamentada posteriormente.

## TÍTULO XI DAS REFERÊNCIAS LEGAIS

**Art. 65.** O Programa de Capacitação do IFRS está de acordo com as exigências da legislação vigente relacionados à gestão e desenvolvimento de pessoas da administração pública federal e com os atos normativos do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul.

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Lei 8.112, 11/12/1990	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Lei 11.091, 12/01/2005	Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação-PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.
Decreto nº 5.707, 23/02/2006	Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional. Regulamenta, também, dispositivo da Lei 8.112, 11/12/1990.
Lei Nº 12.772, 28/12/2012	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal;
Decreto nº 5.824, 29/06/2006	Procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.
Decreto nº 5.825, 29/06/2006	Diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento do PCCTAE.
Portaria do Ministério do Planejamento, orçamento e Gestão nº 208, 25/07/2008	Dispõe sobre os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
Decreto nº 6.114, 15/05/2007	Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso.
Portaria nº 9, de 29/06/2006	Define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal.
Resolução nº 1, de 18/10/2010, do MEC	Orienta os órgãos de Gestão de Pessoas em relação a operacionalização da concessão da progressão por capacitação profissional e Incentivo a Qualificação.

## TÍTULO XII DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 66.** Dentro do prazo de 180 dias, contados a partir da aprovação deste programa, serão elaborados os regulamentos por ele mencionados.

**Parágrafo único.** A elaboração dos regulamentos mencionados no *caput* ficará a cargo de comissões constituídas para estas finalidades.

**Art. 67.** O prazo para revisão do presente programa é de 2 (dois) anos a contar da data de sua aprovação pelo Conselho Superior.