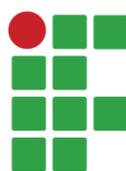


Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS
Direção Geral
Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP
Comissão de Organização e Acompanhamento – COA

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019 CAMPUS FARROUPILHA



**INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**
Rio Grande do Sul

Farroupilha, setembro de 2018.

1. Apresentação

Este documento apresenta o Plano Anual de Capacitação (PAC) do *Campus* Farroupilha para o ano de 2019.

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 2019. O LNC do *Campus* Farroupilha pode ser consultado por meio do link: <https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/capitacao/levantamento-das-necessidades-de-capitacao/>.

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) 2019

O LNC 2019 foi realizado no período de 10 a 31 de maio de 2018, 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 2019, 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://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/capacitacao/levantamento-das-necessidades-de-capacitacao/>>.

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	Servidores interessados
Inglês	12
Políticas Estaduais e LDB	10
Informática Avançada	06
Gestão Documental Protocolo e Arquivo	06
Saúde no Trabalho	06
Cidadania e Meio Ambiente	06
Redação Oficial	05
Gestão de Projetos	05
Planilhas Eletrônicas	05

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	20
Licença Capacitação	04

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	0	0	0
Especialização	02	02	0
Mestrado	15	15	0
Doutorado	01	0	01
TOTAL	18	17	01

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://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/capacitacao/levantamento-das-necessidades-de-capacitacao/>>.

4. Orçamento de capacitação previsto para 2019

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 29/06/2019 e 19/10/2019. 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 2019.

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	1	156,6	104,4	261,00
Assessoria de Comunicação	2	313,2	208,8	522,00
Diretoria de Ensino	1	156,6	104,4	261,00

Coordenadoria de Ensino	2	313,2	208,8	522,00
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	2	313,2	208,8	522,00
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	2	313,2	208,8	522,00
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. Os valores acima poderão sofrer alteração conforme disponibilidade orçamentária.

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 2019

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 afastamentos

O *campus* publicará, no mínimo uma vez no ano, edital classificatório de docentes da unidade interessados em afastamento integral para qualificação. Neste ano está em andamento o Edital nº 32/2018 para afastamento docente.

A previsão é de que, entre os cinco docentes que se encontram, hoje, afastados, quatro poderão retornar as suas atividades no próximo ano e todos possuem professor substituto.

Já o Edital de afastamento para os servidores técnico-administrativos é publicado conforme demanda. Neste ano, foi publicado o Edital nº 23/2018, com possibilidade de afastar até 10% do efetivo, o que corresponde a cinco vagas. Houve três candidatos interessados, dos quais um encontra-se afastado desde 10/09/2018 e outro afastar-se-á dia 01/10/2018.

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. A Coordenadoria de Capacitações do IFRS juntamente com a Coordenadoria de Gestão de Pessoas do *Campus* Farroupilha promoverá a divulgação de cursos que vierem a ser

ofertados por escolas governamentais (ENAP, ESAF, Escola Aberta, etc), facilitando o acesso dos servidores aos referidos cursos.

5.4 Eventos Institucionais Próprios de Capacitação

Os Eventos Institucionais Próprios de Capacitação são ações de capacitação com potencial para serem organizadas pelo *Campus* Farroupilha podendo destinar vagas a servidores de outra unidade (ou outra instituição), conforme demanda. 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).

Os temas de capacitação com maior número de demanda serão priorizados ao longo do ano, podendo vir a ser ofertados como Eventos Institucionais Próprios de Capacitação, através de projetos e parcerias com servidores do próprio *campus* e/ou de outros campi ou reitoria.