

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 FELIZ



Feliz, dezembro de 2018

Sumário

1. Apresentação	3
2. Objetivo	4
3. Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) 2019.....	4
4. Orçamento de capacitação previsto para 2019	6
5. Planos de Ações para 2019.....	6
5.1 Qualificação.....	6
5.2 Editais de afastamento docente.....	7
5.3 Editais de afastamento Técnicos Administrativos	7
5.4 Aperfeiçoamentos (ações de capacitação de curta duração).....	7

1. Apresentação

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

Por conseguinte, este documento tem por finalidade apresentar o PAC do Campus Feliz, que prevê capacitações para esta unidade, segundo as necessidades apontadas pelos servidores no levantamento realizado para o ano de 2019.

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 IFRS Campus Feliz 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 08 de maio a 30 de junho 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.

O levantamento das Necessidades de Capacitação foi realizado através da aplicação de questionário online e contou com a participação, sendo 39 Técnicos Administrativos e 18 docentes.

A descrição das equipes de trabalho, bem como as atividades e atribuições individuais estão elencadas na planilha do LNC, disponível em:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ogfhT7rAbM8bwSBPyg7nW3cfUTngzpsExt9syqnGZSM/edit#gid=0>

Na dimensão individual, os servidores manifestaram seus interesses no que se refere a:

Os servidores ao serem perguntados se teriam interesse em concorrer via edital para Bolsas de Estudos, 38 responderam que irão concorrer para obtenção de Bolsas de Estudos.

Abaixo apresentamos as demandas consideradas pelo servidores e equipes de trabalho como essenciais para serem abordadas em ações de capacitação no ano de 2019, conforme Dimensão Individual do LNC. Por “Dimensão Individual” entende-se a etapa do LNC 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.

Na tabela 1 apresentamos as demandas consideradas pelos servidores e equipes de trabalho como essenciais para serem abordadas em ações de capacitação no ano de 2019, conforme Dimensão Individual do LNC. Por “Dimensão Individual” entende-se a etapa do LNC 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.

Tabela 1 Quantidade de interesse, entre os servidores do IFRS, em ações de capacitação por área, apontadas na Dimensão Coletiva do LNC.

Área	Interesse em participar de ações de capacitação
Inglês	24
Libras	14
Planilhas eletrônicas (Excel Google Docs Calc etc.)	08
Políticas educacionais e LDB	08
Espanhol	07
Cidadania e Meio Ambiente	07
Gestão documental	06
Redação oficial	06
Noções de orçamento público	05
Estrutura e objetivos do IFRS	05
Informática Avançada	05
Relações interpessoais	05
Noções de planejamento estratégico	04
Saúde no Trabalho	04
Previdência e aposentadoria	03
Nova regra ortográfica	03
Noções de gestão de projetos	03
Informática básica	03
Noções de licitações e contratos	02
Gestão de Pessoas Lei 8112/90	02
Planos de carreira	02
Ética e serviço público	01

O interesse dos servidores em candidatar-se as bolsas de estudo ofertadas pelo IFRS também é consultado por meio do LNC. Na Tabela 2 é possível verificar que o maior número de interessados em bolsas de estudos está nas modalidades mestrado e doutorado.

Tabela 2. Intenção de solicitar bolsas de estudos do IFRS, por modalidade, apontadas na dimensão individual do LNC, entre os servidores do Campus Feliz

Candidatos à bolsa	Quantitativo por modalidade	Técnicos	Docentes
Graduação	05	05	00
Especialização	02	02	00
Mestrado	20	20	00
Doutorado	10	07	03

Na Tabela 3 foram apontadas, pelos servidores, as seguintes necessidades para a qualificação formal:

Tabela 3 Necessidades apresentadas para Educação Formal

Intenção:	Nº Servidores:
Liberação de Carga Horária	14
Licença Capacitação	16
Afastamento Integral	17

As demandas da dimensão coletiva elencadas por prioridade de cada equipe de trabalho estão no LNC de 2019, disponível em: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ogfhT7rAbM8bwSBPyg7nW3cfUTngzpsExt9syqnGZSM/edit#gid=0>

4. Orçamento de capacitação previsto para 2019

O orçamento previsto para o Campus Feliz em ações de capacitações está elencado na Tabela 4:

Tabela 4 Estimativa de orçamento para o ano de 2018.

Despesas	Valor total previsto no plano de ação 2019
Diárias para capacitação	14.515,00
Ressarcimento transporte terrestre	500,00
Ressarcimento de mensalidades	34.993,00

5. Planos 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 afastamento docente

O campus publicará, no mínimo uma vez no ano, edital classificatório de docentes da unidade interessados em afastamento integral para qualificação. Neste ano tivemos 06 professores afastados para Qualificação Stricto, sendo que 05 tem previsão para retornar as suas atividades no próximo ano. Todos os professores afastados para Qualificação foram com substitutos.

5.3 Editais de afastamento Técnicos Administrativos

O campus publicará, no mínimo uma vez no ano, edital classificatório de Técnicos Administrativos da unidade interessados em afastamento integral para qualificação. Neste ano tivemos 01 Técnico Administrativo afastado para Qualificação Stricto Sensu, contudo já retornou as suas atividades.

5.4 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, a 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.