

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS

Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019

CAMPUS SERTÃO

Sertão, setembro de 2018

1. Apresentação

O Plano Anual de Capacitação (PAC) é considerado um instrumento norteador das ações de capacitação para o Campus Sertão, contemplando as necessidades apresentadas no Levantamento das necessidades de capacitação para o ano de 2019.

As diretrizes para a elaboração do Plano são estabelecidas pelo Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS, aprovado pelo Conselho Superior através da Resolução nº 114/2014 e tem por objetivo “promover e viabilizar a participação dos servidores em ações de capacitação que proporcionem a aquisição e o aprimoramento de competências individuais e institucionais” (Art. 5º). Este 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 Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP).

2. Objetivo geral

Este Plano tem como objetivo geral nortear as ações de capacitação a serem oferecidas pelo campus Sertão, visando promover a formação individual e profissional, buscando a excelência na qualidade dos serviços prestados e o cumprimento de metas institucionais estabelecidas pelo plano de Desenvolvimento Institucional.

3. Objetivos específicos

- Capacitar o servidor para desenvolver suas atividades com eficiência e eficácia;
- Otimizar recursos evitando gastos e esforços em capacitações desnecessárias;
- Proporcionar aos servidores oportunidades de crescimento pessoal e profissional;
- Permitir aos servidores a busca de novos conhecimentos, habilidades e atitudes agregando valores;
- Atender as demandas apontadas no Levantamento das Necessidades de Capacitação - LNC.

4. Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) 2019

O LNC 2019 foi realizado no período de 09 de maio a 15 de junho de 2018, com o objetivo de tomar conhecimento das necessidades de aperfeiçoamento e desenvolvimento consideradas importantes para o bom desempenho das atribuições dos servidores. O levantamento foi realizado por meio de planilha eletrônica, enviada as chefias para que estes, juntamente com a sua equipe elencassem as necessidades e prioridades de Capacitação Individual e Coletiva. Esse levantamento será destinado ao planejamento das atividades de capacitação que poderão ser executadas em 2019, bem como levantar as demandas de capacitação, 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 Levantamento das Necessidades de Capacitação. 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.

5.Orçamento de capacitação

Conforme Plano de ação do Campus Sertão está previsto um investimento no valor de R\$ 205.000,00 (duzentos e cinco mil reais) para o desenvolvimento de ações de capacitação e qualificação no exercício de 2019.

6.Plano de Ações para 2018

6.1 Qualificação

Será incentivado o aumento do nível de escolaridade dos servidores, visando além da qualificação dos serviços prestados à sociedade o desenvolvimento pessoal. 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 obter titulação superior à exigida para o ingresso no cargo.

6.1.1 Editais de Bolsa de Estudos

De acordo com a disponibilidade orçamentária, o Campus Sertão ofertará Bolsas de Estudos em editais gerenciados pela Reitoria, visando primeiramente atender as renovações para servidores já contemplados em anos anteriores, e, posteriormente a abertura de novas bolsas.

6.1.2 Editais de afastamento integral aos servidores

Os servidores do Campus Sertão poderão participar conforme seu interesse de editais de afastamento integral para qualificação. Os editais serão publicados juntamente com a CIS para afastamento de Técnicos-Administrativos e com a CPPD para o afastamento de Docentes. Os referidos Editais serão publicados, no mínimo uma vez no ano, respeitando sempre o limite máximo de servidores a serem afastados, conforme legislação vigente.

6.1.3 Liberação de Carga Horária para Técnico-Administrativos em Educação

A liberação de carga horária aos servidores Técnico-Administrativos em Educação está regulamentada pelo artigo 36 do Programa de Capacitação do IFRS (Resolução Consup IFRS 114/2014) e pela IN IFRS 06/2015. Estas normativas preveem a liberação de até 40% da carga horária da jornada de trabalho semanal dos servidores TAE's para participação em ações de qualificação sem necessidade de compensação.

7. Aperfeiçoamento (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.

7.1. Participação isolada em cursos/eventos de capacitação

Considerando a diversidade de atribuições em diferentes setores e carreiras, o Campus destinará recursos para o pagamento de taxas de inscrição, diárias e/ou passagens aos servidores que necessitem fazer capacitações específicas considerando o disposto na Instrução Normativa IFRS nº 01/2017, e na Instrução Normativa nº 08/2017, havendo recursos disponíveis. Também na falta de recursos financeiros, o servidor poderá ser liberado da sua jornada de trabalho para participar de ações individuais sem a necessidade de compensação da carga-horária.

7.2. Licença Capacitação

A licença capacitação poderá ser concedida ao servidor após cada quinquênio de efetivo exercício, com a respectiva remuneração, por até 90 dias, para participar de eventos de capacitação que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da instituição, de acordo com o art. 87 da Lei 8112/90.

8.0. Considerações finais

O presente plano está sujeito a alterações, observando o interesse institucional e levando em consideração que a previsão orçamentária poderá sofrer contingenciamento