

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 2020 CAMPUS FELIZ



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

Feliz, junho de 2019

Sumário

1.	Apresentação	3
2.	Objetivo	4
3.	Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) 2020.....	4
4.	Orçamento de capacitação previsto para 2019	6
5.	Planos de Ações para 2020.....	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 2020.

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 2020.

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) 2020

O LNC 2020 foi realizado no período de 06 de maio a 30 de junho de 2019, 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 2020, 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 35 Técnicos Administrativos e 24 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/1eIVW5X_QH6GftckTzuanN0mSKKo7q2thzCP5UIMPxQ/edit?ts=5cac87aa#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, 03 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 2020, 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 2020, 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
Ações Inclusivas	11
Línguas – Inglês	12
Línguas – Libras	05
Planilhas eletrônicas (Excel Google Docs Calc etc.)	04
Políticas educacionais e LDB	05
Línguas – Espanhol	01
Aspectos legais de licitações e contratos	06
Cidadania e Meio Ambiente	05
Desenvolvimento de Lideranças	06
Desenvolvimento Regional	03
Educação a Distância – elaboração de material didático	00
Educação a Distância – Moodle básico	00
Educação a Distância – formação de instrutores	01
Educação Profissional e Tecnológica	01
Ensino Médio Integrado	02
Estrutura e objetivos do IFRS	03
Ética e serviço público	01
Formação Pedagógica	00
Formas de assédio no trabalho	04
Gestão de pessoas e lei 8112/90	00
Gestão de projetos	05
Gestão documental protocolo e arquivo	01
Gestão escolar	04
Gestão e resolução de conflitos	09
Informática Avançada	03
Informática básica	00
Inovação	04
Orçamento público	05
Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)	04
Planejamento de Aquisições/ Compras	01
Planejamento de Obras	01
Planos de carreira	00
Planejamento estratégico	07
PPCI – Plano de Prevenção Contra Incêndios	03
Práticas Pedagógicas	03
Previdência e aposentadoria	01
Processo Administrativo Disciplinar	02
Processo Administrativo	02
Proeja	00
Qualidade de Vida	04
Redação oficial e Nova regra ortográfica	01
Relações interpessoais	06
Segurança no trabalho	01

Na Tabela 2 foram apontadas pelos servidores Interesse em Ações de Qualificação para 2020.

Tabela 2 Interesse em Ações de Qualificação para 2020

Intenção:	Nº Servidores:
Liberação de até 40% da Carga Horária para servidor TAE (IN 06/2015)	12
Bolsa de estudo para mestrado	01
Afastamento Integral para servidor TAE (Resolução Consup 115/2014)	13
Afastamento Integral Stricto Sensu Docente (IN 003/2014)	08
Horário especial de estudante	01
Licença capacitação	24

As demandas da dimensão coletiva elencadas por prioridade de cada equipe de trabalho estão no LNC de 2020, disponível em: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1eIVW5X_QH6GftckTzuanN0mSKKo7q2thzCP5UIMPxQ/edit?ts=5cac87aa#gid=0

4. Orçamento de capacitação previsto para 2020

O orçamento previsto para o Campus Feliz em ações de capacitações elencado na Tabela 3 foi construído com base no orçamento de 2019, considerando o bloqueio orçamentário:

Tabela 3

Estimativa de orçamento para o ano de 2020.

Despesas	Valor total previsto no plano de ação 2019
Diárias para capacitação	8.200,00
Ressarcimento transporte terrestre	500,00
Ressarcimento de mensalidades	15.000,00

5. Planos de Ações para 2020

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, está previsto o retorno de 02 docentes para 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 temos 01 Técnico Administrativo afastado para Qualificação Stricto Sensu.

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.

Com o atual cenário político serão priorizados os cursos EAD ofertados por Instituições Governamentais, de forma a reduzir investimentos e ampliar o número de servidores capacitados.