

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

Campus Sertão

Coordenadoria de Gestão de Pessoas - CGP

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO (PAC) 2020
CAMPUS SERTÃO

Sertão, junho de 2019

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 - LNC para o ano de 2020.

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 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 Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP).

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) 2020

O LNC 2020 foi realizado no período de 02 de maio a 15 de junho de 2019, 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 às 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 2020, 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

Devido os contingenciamentos de orçamento por parte do governo federal, o *Campus Sertão* não possui ainda, uma estimativa de investimento para o desenvolvimento de ações de capacitação e qualificação no exercício de 2020.

6.Plano de Ações para 2020

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 necessitarem fazer capacitações específicas considerando o disposto 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