

**DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE**  
**PESSOAS**  
**RELATÓRIO DE GESTÃO 2019**

---



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

# 1. Considerações Iniciais

A Diretoria de Gestão de Pessoas, através do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) busca desenvolver ações que possam contribuir com o aprimoramento das competências do servidor público para atuar, promover e proporcionar o desenvolvimento de trabalhos com qualidade, atendendo às demandas e propiciando um diferencial no serviço prestado à sociedade no âmbito da Rede de Educação Profissional e Tecnológica, visando a busca da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados à sociedade em consonância com as Diretrizes Nacionais da Política de Desenvolvimento de Pessoal e os interesses institucionais.

Os fatores que mais impactaram o DDP no ano de 2019 foram o contingenciamento orçamentário e a publicação do Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Destaca-se que o referido decreto revogou o Decreto 5.707/2006.

O presente Relatório tem como finalidade descrever as atividades desenvolvidas pelo DDP e os resultados obtidos no ano de 2019. Foi elaborado através dos dados apurados pelas equipes de trabalho que compõem o DDP, através de registros de controle interno.

## 1.1. Regulamentações Inerentes ao Desenvolvimento de Pessoal

Ações de desenvolvimento de pessoal são realizadas tendo como base a legislação e regulamentações institucionais, conforme abaixo:

### 1.1.1. Normativas do Âmbito Federal

**Lei 8.112/1990** – Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

**Lei 12.772/2012** - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei no

8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nos 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei no 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências.

**Lei 11.091/2005** – Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

**Decreto 5.825/2006** – Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

**Decreto 5.824/2006** - Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

**Decreto 5.707/2006** (Revogado pelo Decreto nº 9.991/2019, de 28 de agosto de 2019) - Instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamentava dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**Decreto 9.991/2019** - Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

**Decreto 1.387/1995** – Dispõe sobre o afastamento do País de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências.

**Decreto 91.800/1985** – Dispõe sobre viagens ao exterior, a serviço ou com o fim de aperfeiçoamento sem nomeação ou designação, e dá outras providências.

**Portaria MEC N° 09/2006** - Define, na forma do Anexo a esta Portaria, os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.

**Instrução Normativa nº 201/2019** - Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

**Nota Técnica SEI N° 7058/2019** – Esclarecimentos e uniformização acerca da aplicabilidade da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD de que trata o Decreto nº 9.991/2019 e da Instrução Normativa N° 201/2019.

### **1.1.2. Resoluções do Conselho Superior do IFRS**

**Resolução nº 035/2017** - Aprova o Regulamento de Estágio Probatório dos Servidores do IFRS.

**Resolução nº 080/2016** - Aprova a Alteração do Regulamento de Afastamento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação do IFRS.

**Resolução nº 114/2014** - Aprova as alterações no Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS.

**Resolução nº 081/2014 e Anexo** – Regulamentação RSC.

**Resolução 098A/2013** – Regulamento da Progressão e Promoção Docente no IFRS.

**Resolução nº 082/2011** – Regulamenta a Atividade Docente.

### **1.1.3. Instruções Normativas do IFRS**

**Instrução Normativa nº 02, de 24 de agosto de 2018** – Regulamenta os critérios de afastamento de servidores docentes para capacitação/qualificação em programas de pós-graduação.

**Instrução Normativa nº 08, de 08 de maio de 2017** – Regulamenta os fluxos e processos para pedidos de participação dos servidores do IFRS em ações de capacitação de curta duração realizadas no país.

**Instrução Normativa nº 001, de 10 de fevereiro de 2017** – Normatiza a utilização de recursos orçamentários de capacitação e a autorização para pedidos de participação isolada em eventos de capacitação na Reitoria do IFRS.

**Instrução Normativa nº 06, de 11 de maio de 2015** - Regulamenta o artigo 36 da Resolução Consup nº 114/2014 que instituiu a Liberação de Carga Horária aos servidores Técnico-Administrativos no âmbito do IFRS.

**IN DGP nº 01, de 10 de março de 2015** - Formação pedagógica de docentes.

## 1.2. Quantitativo dos Servidores do IFRS

As tabelas 1 e 2 apresentam o quantitativo de servidores do quadro ativo permanente, bem como os cedidos e os excedentes de lotação. Não constam os aposentados, contratados temporariamente e estagiários.

**Tabela 1:** Quantitativo de servidores do IFRS em 31/12/2019.

<b>Carreira</b>	<b>Ativo Permanente</b>	<b>Cedidos</b>	<b>Excedente de Lotação</b>	<b>Total</b>
<b>Docente</b>	1.141	0	0	1.141
<b>Técnico-Administrativos</b>	955	7	4	966
<b>Total</b>	2096	7	4	2107

*Fonte: Controle interno DGP.*

**Tabela 2:** Evolução do quantitativo de servidores do IFRS a partir de 2011.

<b>Ano</b>	<b>Docentes</b>	<b>TAE</b>	<b>Total</b>
2011	590	480	1.070
2012	598	517	1.115
2013	705	660	1.365
2014	763	825	1.588
2015	847	849	1.696
2016	952	934	1.886
2017	1.059	964	2.023
2018	1.091	1.001	2.092
2019	1.141	966	2107

*Fonte: Controle interno DGP.*

## 2. Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) conta com duas coordenadorias: Coordenadoria de Capacitação e Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação. Tendo como atribuições o desenvolvimento de atividades relativas à capacitação; avaliação de estágio probatório; afastamento integral para capacitação; afastamento do país; licença para capacitação; liberação da carga horária semanal dos servidores TAE's da reitoria, processos de Incentivo à Qualificação e Progressão por capacitação dos servidores TAE's do IFRS.

### 2.1. Quadro de Pessoal do Departamento de Desenvolvimento de Pessoal

Em 2019 o quadro de pessoal do DDP era composto por 06 servidores do quadro efetivo, sendo:

- a) Chefe do Departamento: 1 (uma) administradora;
- b) Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação: 3 (três) servidores, sendo 2 (dois) assistentes em administração e 1 (uma) técnica em assuntos educacionais.
- c) Coordenadoria de Capacitação: 2 (duas) assistentes em administração.

Destaca-se que em virtude do afastamento de uma servidora da Coordenadoria de Capacitação para participação em programa de pós-graduação (mestrado), a servidora do cargo de técnica em assuntos educacionais lotada na Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação foi lotada provisoriamente na Coordenadoria de Capacitação, até o retorno da servidora afastada, previsto para 01 de setembro de 2020.

Reforça-se mais uma vez que o DDP seja estruturado com um quadro de servidores que possibilite o atingimento das metas institucionais estabelecidas no PDI 2019/2023.

Ressalta-se que a equipe de trabalho é altamente comprometida com os objetivos institucionais e busca continuamente o aperfeiçoamento pessoal e profissional, através da participação em ações de capacitação e qualificação. Do total de seis servidores do DDP, no ano de 2019, dois concluíram a especialização, dois concluíram o mestrado e uma servidora estava cursando mestrado.

De acordo com o Decreto 9.991/2019, as ações de desenvolvimento deverão ser planejadas de forma mais assertiva, alinhadas ao planejamento estratégico do IFRS. Apesar do IFRS ter várias normativas internas; bem como controles, fluxos e procedimentos definidos, há a necessidade de revisar todos os documentos e criar outros.

Desde a vigência do decreto, foi iniciado o ajuste dos fluxos e procedimentos para atendimento às exigências impostas. Além da exigência de revisão das normativas internas, seguem abaixo outras questões pendentes:

O Decreto 9.991/2019 exige que se faça a gestão de riscos; o monitoramento e avaliação das ações; a análise do custo benefício das despesas realizadas com ações de desenvolvimento; a publicação mensal das despesas, etc.

Normatização da Licença para Capacitação – deverá ser elaborada a normativa levando em consideração os principais gargalos que são o estabelecimento dos critérios para priorização/classificação dos servidores, considerando o limite de 2% do quadro que pode ser concedida a licença capacitação concomitantemente, bem como a normatização de atividade prática em posto de trabalho e atividade voluntária.

Normatização do Afastamento do país – A DGP elaborou uma minuta juntamente com o Comitê de Gestão de Pessoas que deverá ser publicada em 2020.

Publicação das despesas com ações de desenvolvimento – De acordo com o Art. 14 da IN 201/2019, os órgãos deverão promover a publicidade das despesas mensais com as ações de desenvolvimento, publicizar de forma transparente e objetiva ao cidadão, até o 10º dia útil do mês subsequente.

## **2.2. Estágio Probatório**

O Regulamento de Estágio Probatório dos Servidores IFRS foi aprovado através da Resolução Consup nº 035, de 20 de junho de 2017. A referida resolução não se aplica aos servidores que ingressaram antes de 20 de junho de 2017.

Cada unidade organizacional é responsável pelo acompanhamento dos processos de estágio probatório dos seus respectivos servidores.

Em 2019, no âmbito da Reitoria, houve publicação de portaria de estabilidade de 15 servidores. O ano fechou com 16 servidores em avaliação probatória, sendo 01 no modelo antigo e 15 no formato da Resolução 35/2017.

Para o próximo ano, deverá ser iniciada a discussão para revisão da Resolução 35/2017, em virtude dos apontamentos realizados durante o primeiro ano de vigência da norma.

### 3. Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação

Em fevereiro de 2018 foi criada a Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação com o objetivo de assessorar, coordenar, executar e controlar os processos de afastamento dos servidores que tenham como objeto a realização de capacitação.

À Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação, subordinada ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, compete:

- Propor diretrizes e normas procedimentais relacionadas aos afastamentos para capacitação, liberação de carga horária para técnico-administrativos, horário especial estudante, licença para capacitação, progressão por capacitação e incentivo à qualificação;
- Receber, analisar e tramitar processos de afastamentos para capacitação, no país e no exterior;
- Receber, analisar e tramitar processos de liberação de carga horária semanal de servidores técnico-administrativos da Reitoria e *campi* avançados;
- Receber, analisar e tramitar processos de progressão por capacitação de servidores técnico-administrativos;
- Receber, analisar e tramitar processos de licença para capacitação de servidores;
- Receber, analisar e tramitar processos de incentivo à qualificação de servidores técnico-administrativos;
- Elaborar Editais de Afastamentos para Capacitação de servidores lotados na Reitoria;
- Elaborar e manter controles, monitorando processos e demandas relacionadas aos assuntos da Coordenadoria;
- Orientar e dar suporte aos servidores e às unidades do IFRS nos assuntos pertinentes à Coordenadoria.

A Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação é composta atualmente por uma equipe de dois servidores no cargo de Assistente em Administração. A equipe, no entanto, teve acréscimo relacionado ao aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, com servidor tendo concluído curso *stricto sensu* em nível de Mestrado Profissional em Educação.

A Coordenadoria, no de 2019, deu continuidade aos fluxos, como: lançamentos de demandas no sistema SIAPE, publicação no Diário Oficial da União, emissão de Portarias (exceto as que envolvem afastamento do país), que é realizada via Sistema SIPAG, com confecção e assinatura eletrônicas, acrescentando agilidade, padronização e confiabilidade no procedimento, alimentação

de planilhas, entre outras. Periodicamente é realizado um levantamento e controle de processos que necessitam ser encaminhados à restituição ao erário, porém no ano de 2019 este trabalho foi intensificado.

Conforme previsto no ano anterior, foi elaborada Minuta de Normativa para afastamento do país, considerando que não há normativa interna que regule as solicitações. A mesma será publicizada em 2020.

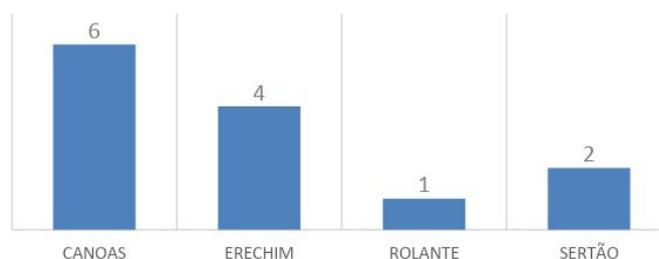
No período foram também implementadas ações visando a orientação aos gestores quanto à prestação de contas e aos prazos para apresentação de relatórios e Certificados/Diplomas, exigidos pela legislação e normativas internas. Assim, foram emitidos Ofícios Circulares informando os trâmites e providências para restituição ao erário nos diversos tipos de afastamentos e licenças. Em conjunto com a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, a Diretoria de Gestão de Pessoas produziu os seguintes documentos:

- Ofício-Circular nº 404/2019 - Concessão de Incentivo à Qualificação e RT;
- Ofício-Circular nº 489/2019 - Verificação de incidência de PAD em solicitações de licenças e afastamentos;
- Ofício-Circular nº 750/2019 - Novo entendimento acerca da liberação da carga horária semanal para qualificação;
- Ofício-Circular nº 873 - Orientações para Licença Capacitação.

### 3.1. Ações sob responsabilidade da Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação

#### 3.1.1. Horário Especial de Estudante

De acordo com os dados informados pelas Coordenadorias de Gestão de Pessoas, ou equivalente, dos *campi*, através das planilhas de Controle de Capacitações, no ano de 2019 houve 13 concessões de horário especial para servidor estudante, conforme está apresentado na Figura 1. A Figura 2 apresenta a concessão de horário especial de estudante para os servidores do IFRS entre os anos de 2015 a 2019.



**Figura 1:** Horário especial de estudante dos *campi*.

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 2:** Demonstrativo do número de servidores com horário especial de estudante no IFRS a partir de 2015.

Fonte: Controle interno DGP.

No âmbito da Reitoria não foram registrados pedidos desta natureza no ano de 2019.

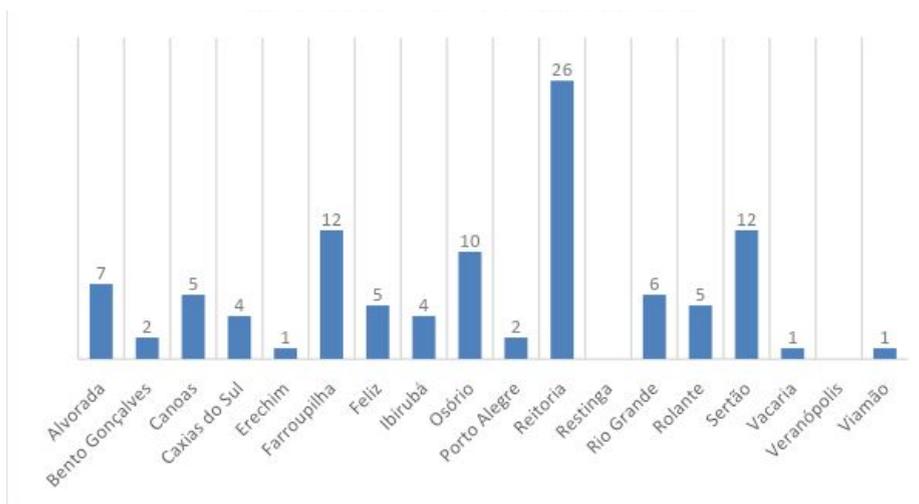
### 3.1.2. Liberação de Carga Horária aos Servidores Técnico-Administrativos

Com o objetivo de promover e incentivar a participação dos servidores da carreira Técnico-Administrativo em Educação em cursos de educação formal, foi publicada a IN 06/2015, que regulamenta o Art. 36 do Programa de Capacitação, aprovado conforme Resolução do Consup nº 114/2014.

A IN 06/2015 possibilita a liberação de até 40% da carga horária da jornada de trabalho semanal dos servidores técnico-administrativos em educação para participação em ações de qualificação sem necessidade de compensação.

Com a publicação do Decreto 9.991/2019 a liberação da carga horária foi suspensa, pois não permite mais afastamento parcial, permanecendo no entanto, os processos de renovação aos servidores que já possuíam a concessão anterior a data de publicação do decreto. Foi então emitido o Ofício-Circular nº 750/2019 para esclarecimento a respeito do assunto.

De acordo com os dados informados pelas Coordenadorias de Gestão de Pessoas, ou equivalente, dos *campi*, através das planilhas de Controle de Capacitações, no ano de 2019 o IFRS concedeu 103 liberações de carga horária, conforme consta na Figura 3. A Figura 4 apresenta a concessão de liberação de carga horária para os servidores TAE's do IFRS entre os anos de 2015 a 2019.



**Figura 3:** Liberação de carga horária 2019 para servidores TAE's.  
 Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 4:** Demonstrativo do número de servidores TAE's do IFRS com liberação de carga horária a partir de 2015.  
 Fonte: Controle interno DGP.

No âmbito da Reitoria, foram autorizados 26 pedidos desta natureza, sendo que 23 foram para mestrado, 02 para Especialização e 01 para Graduação.

**Tabela 3:** Quantitativo de servidores da Reitoria com liberação de carga horária para qualificação em 2019, por modalidade.

Liberação de Carga Horária - Reitoria	
Modalidade	Quantidade de servidores
Graduação	1
Especialização	2
Mestrado	23
Doutorado	0
<b>Total</b>	<b>26</b>

Fonte: Controle interno DGP.

### 3.1.3. Licença Capacitação

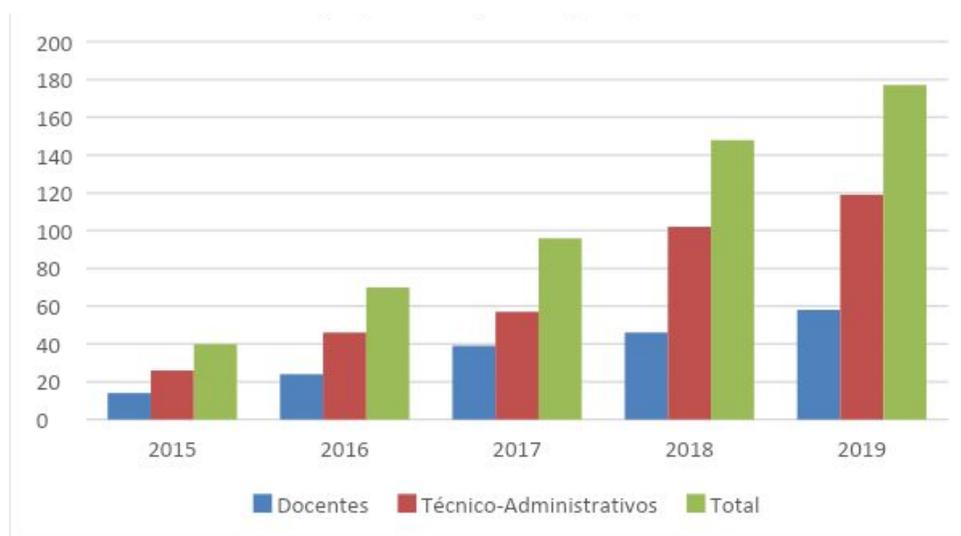
De acordo com a legislação vigente e o Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS, após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público federal, o servidor pode solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade na qual se encontrar em exercício, licença remunerada por até três meses para participar de ação de capacitação presencial ou a distância. A licença para capacitação pode ser utilizada para realização de estágio não remunerado, momentos presenciais de educação à distância, elaboração do relatório de aperfeiçoamento, dos trabalhos de conclusão de graduação e especialização, da dissertação de mestrado, da tese de doutorado e do relatório de pós-doutorado.

No ano de 2019, o IFRS concedeu autorização para Licença Capacitação a 177 servidores, conforme apresenta a Tabela 4 e a Figura 5.

**Tabela 4:** Quantitativo de servidores com concessão de Licença Capacitação entre os anos de 2015 a 2019.

Servidores	2015	2016	2017	2018	2019
Docentes	14	24	39	46	58
Técnico-Administrativos	26	46	57	102	119
Total	40	70	96	148	177

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 5:** Quantitativo de servidores com concessão de Licença Capacitação entre os anos de 2015 a 2019.

Fonte: Controle interno DGP.

Se considerarmos em conjunto, as licenças capacitação que iniciarão em 2020, mas tecnicamente foram concedidas ainda em 2019, somamos um total de 219 licenças capacitação concedidas.

Ainda, é pertinente apontarmos que após a vigência do Decreto nº 9.991/2019, 78 processos de solicitação foram deferidos. Isso corresponde a aproximadamente 35% de todos os processos deferidos no ano, em apenas 04 meses.

No âmbito da Reitoria, no ano de 2019 foram concedidas 30 Licenças Capacitação, o que significa um aumento considerável de aproximadamente 63% em relação ao mesmo período de 2018. Destas, 29 foram para cursos de aperfeiçoamento, e 01 para escrita de dissertação de Mestrado, como podemos observar na Tabela 5.

**Tabela 5:** Quantidade de servidores da Reitoria contemplados com Licença Capacitação por modalidade.

<b>Modalidade</b>	<b>Quantidade de servidores</b>
Cursos de aperfeiçoamento	29
Graduação	0
Especialização	0
Mestrado	1
Doutorado	0
<b>Total</b>	<b>30</b>

Fonte: Controle interno DGP.

### **3.1.4. Afastamento para participação em programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu***

#### **3.1.4.1. Carreira Docente**

Considerando a legislação vigente e o Programa de Capacitação, a participação dos servidores docentes do IFRS em ações de qualificação (educação formal), se dá através da concessão de horário especial ou por afastamento. A Lei 12.772/2012 permite que o docente se afaste para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* ou de pós-doutorado, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na Instituição. A Resolução Consup nº 082/2011, que aprova o regulamento da atividade docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS, estabelece que o docente que estiver regularmente matriculado em curso de pós-graduação *stricto sensu* poderá considerar essas atividades como pesquisa, com o registro no respectivo plano de trabalho, desde que seja respeitada a carga horária mínima de sala de aula e de atendimento aos alunos estabelecida no Regulamento e que haja aprovação de requerimento junto ao Conselho do *Campus*.

De acordo com o Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS o afastamento do servidor docente se dá até o limite de 10% do total do quadro de docentes do campus, condicionado à disponibilidade no banco de professor equivalente de um substituto ou quando os demais docentes de sua área de atuação forem suficientes para assumir as funções do servidor afastado.

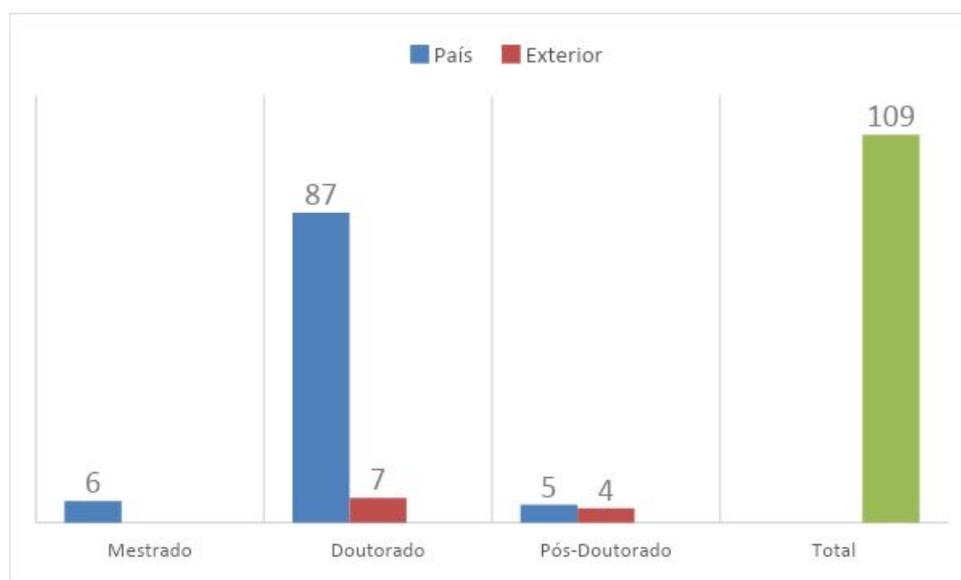
Desde 2013 o IFRS possui normativas específicas que regulamentam os critérios de afastamento de professores para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado, que foram sendo aprimoradas a cada ano. Atualmente está em vigor a Instrução Normativa 02, de 24 de agosto de 2018. Esta porém, será revogada em 2020 para entrar em vigor uma Resolução normatizando o tema.

Em 31/12/2019 encontravam-se afastados 109 docentes, entre afastamentos no país e no exterior, conforme observa-se na Tabela 6 e Figura 6. As Tabelas 7 e Figura 7 apresentam a evolução do quantitativo de afastamento docente para capacitação *stricto sensu*.

**Tabela 6:** Servidores docentes afastados para capacitação *stricto sensu* em 31/12/2019.

Mestrado		Doutorado		Pós-Doutorado		Total
País	Exterior	País	Exterior	País	Exterior	
6	0	87	7	5	4	109

Fonte: Controle interno DGP.



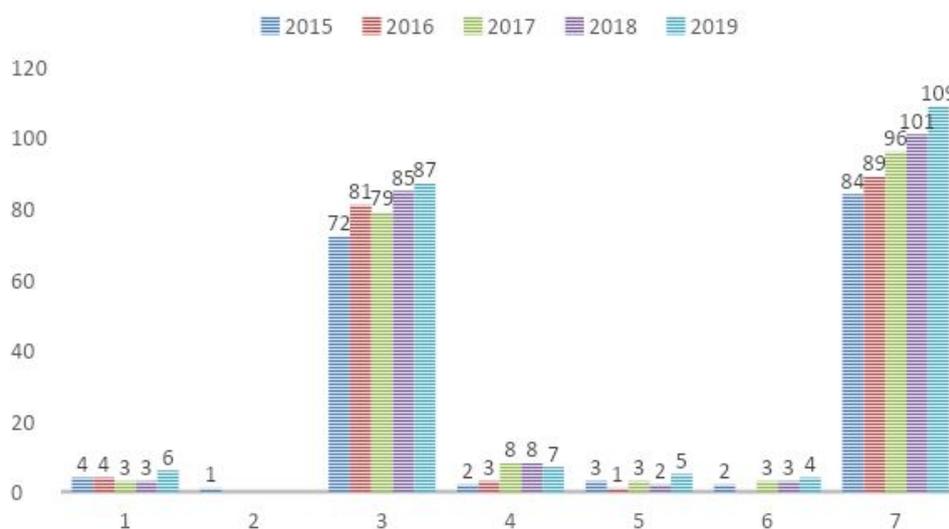
**Figura 6:** Servidores docentes afastados para capacitação *stricto sensu* em 31/12/2019.

Fonte: Controle interno DGP.

**Tabela 7:** Evolução do quantitativo de afastamentos de docentes para capacitação *stricto sensu* entre os anos de 2015 a 2019.

Ano	Mestrado		Doutorado		Pós-Doutorado		Total
	No país	Exterior	No país	Exterior	No país	Exterior	
2015	4	1	72	2	3	2	84
2016	4	0	81	3	1	0	89
2017	3	0	79	8	3	3	96
2018	3	0	85	8	2	3	101
2019	6	0	87	7	5	4	109

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 7:** Evolução do quantitativo de afastamentos de docentes para capacitação *stricto sensu* entre os anos de 2015 a 2019.

Fonte: Controle interno DGP.

Durante o ano de 2019 retornaram do afastamento para capacitação *stricto sensu*, 21 servidores docentes, conforme aponta a Tabela 8. A Tabela 9 e Figura 8 apresentam a evolução dos retornos de afastamentos de docentes para capacitação *stricto sensu* entre os anos 2015 a 2019.

**Tabela 8:** Quantitativo de servidores docentes que retornaram do afastamento para capacitação *stricto sensu* durante o ano de 2019.

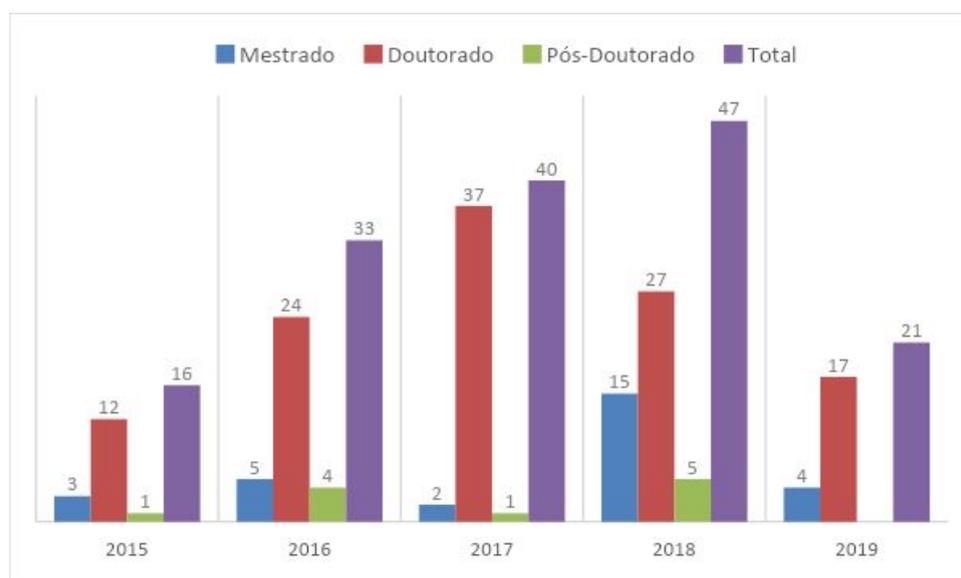
Modalidade	Quantidade
Mestrado	4
Doutorado	17
Pós-Doutorado	0
<b>Total</b>	<b>21</b>

Fonte: Controle interno DGP.

**Tabela 9:** Evolução do quantitativo de retorno de afastamentos de docentes para capacitação *stricto sensu* entre os anos de 2015 a 2019.

Ano	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	Total
2015	3	12	1	16
2016	5	24	4	33
2017	2	37	1	40
2018	15	27	5	47
2019	4	17	0	21

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 8:** Evolução do quantitativo de retorno de afastamentos de docentes para capacitação *stricto sensu* entre os anos de 2015 a 2019.

Fonte: Controle interno DGP.

### 3.1.4.2. Carreira de Técnico-Administrativo em Educação – TAE

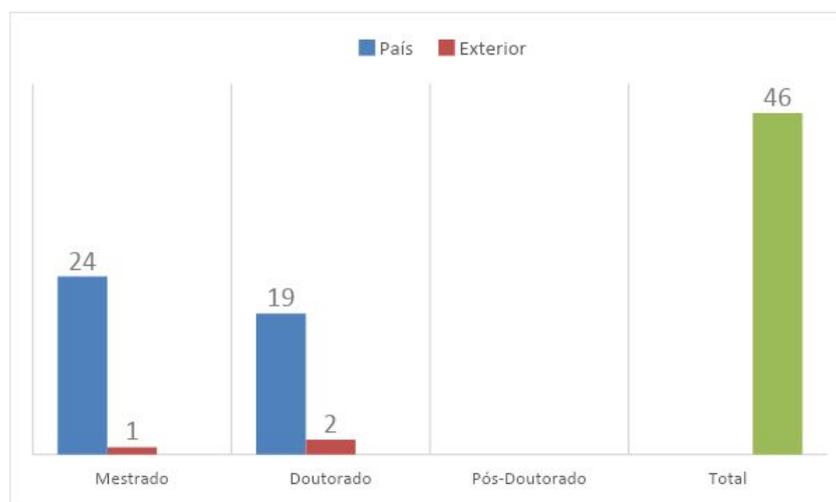
O afastamento dos servidores da carreira de Técnico-Administrativo em Educação do IFRS é regulamento pela Resolução Consup nº 115/2014, alterada pela Resolução nº 080, de 13 de dezembro de 2016.

Em 31/12/2019 estavam afastados 46 servidores TAE's, conforme apresenta a Tabela 10 e a Figura 9. A Tabela 11 e a Figura 10 mostra a evolução dos afastamentos para capacitação *stricto sensu* dos TAE's do IFRS entre os anos de 2015 a 2019.

**Tabela 10:** Quantitativo de servidores TAE's afastados para capacitação *stricto sensu* em 31/12/2019.

Mestrado		Doutorado		Pós-Doutorado		Total
País	Exterior	País	Exterior	País	Exterior	
24	1	19	2	-	-	46

Fonte: Controle interno DGP.



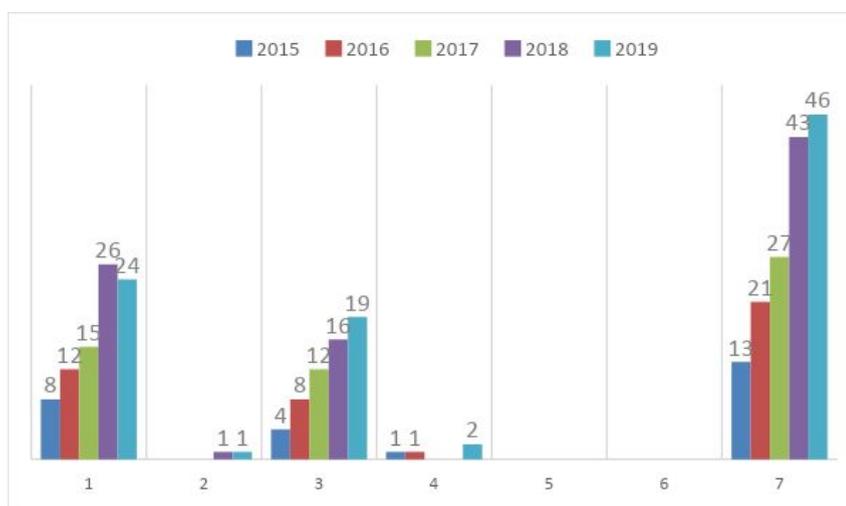
**Figura 9:** Quantitativo de servidores TAE's afastados para capacitação *stricto sensu* em 31/12/2019.

Fonte: Controle interno DGP.

**Tabela 11:** Evolução dos afastamentos para capacitação *stricto sensu* de servidores TAE's entre os anos de 2015 a 2019.

Ano	Mestrado		Doutorado		Pós-Doutorado		Total
	No país	Exterior	No país	Exterior	No país	Exterior	
2015	8	0	4	1	0	0	13
2016	12	0	8	1	0	0	21
2017	15	0	12	0	0	0	27
2018	26	1	16	0	0	0	43
2019	24	1	19	2	0	0	46

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 10:** Evolução dos afastamentos para capacitação *stricto sensu* de servidores TAE's entre os anos de 2015 a 2019.

Fonte: Controle interno DGP.

Durante o ano de 2019 retornaram do afastamento para capacitação *stricto sensu*, 16 servidores TAE's, conforme aponta a Tabela 12. A Tabela 13 e a Figura 11 apresentam a evolução dos retornos de afastamentos para capacitação *stricto sensu* dos TAE's do IFRS entre os anos de 2015 a 2019.

**Tabela 12:** Quantitativo de servidores técnico-administrativos que retornaram do afastamento para capacitação *stricto sensu* durante o ano de 2019.

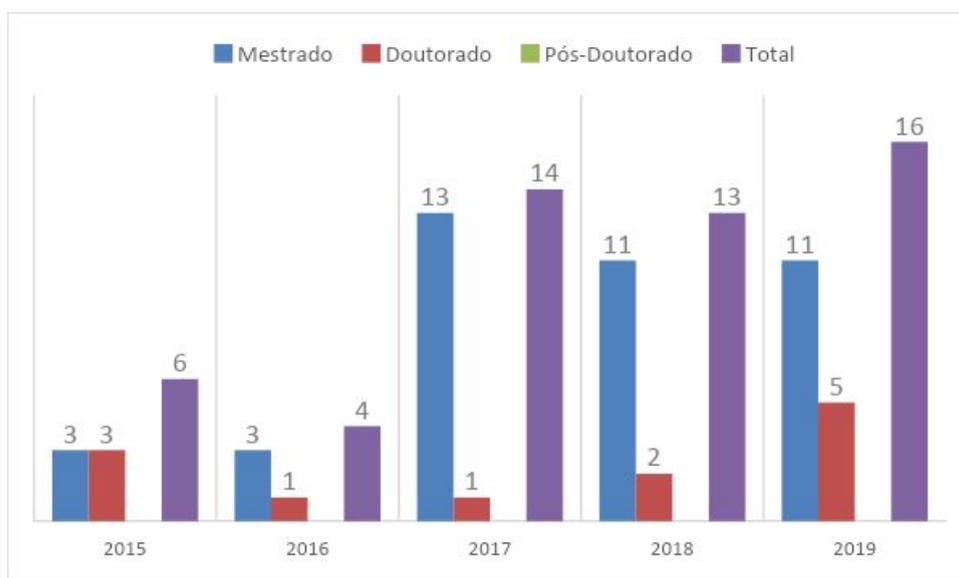
Modalidade	Quantidade
Mestrado	11
Doutorado	05
Pós-Doutorado	0
<b>Total</b>	<b>16</b>

Fonte: Controle interno DGP.

**Tabela 13:** Evolução dos retornos de afastamentos de técnico-administrativos para capacitação *stricto sensu* entre os anos de 2015 a 2019.

Ano	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	Total
<b>2015</b>	3	3	0	6
<b>2016</b>	3	1	0	4
<b>2017</b>	13	1	0	14
<b>2018</b>	11	2	0	13
<b>2019</b>	11	5	0	16

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 11:** Evolução dos retornos de afastamentos de técnico-administrativos para capacitação *stricto sensu* entre os anos de 2015 a 2019.

Fonte: Controle interno DGP.

No âmbito da Reitoria, houve a publicação, em 2019, do Edital nº 10/2019, classificatório de servidores TAE's da unidade interessados em afastamento integral para qualificação. Foram classificados 7 servidores, e todos tiveram seus pedidos de afastamentos concedidos, conforme está apresentado na Tabela 14.

**Tabela 14:** Relação de servidores TAE's da Reitoria do IFRS classificados e afastados para qualificação, por modalidade.

Modalidade	Quantidade de servidores classificados no ano	Quantidade de servidores afastados no ano
Graduação	0	0
Especialização	0	0
Mestrado	7	7
Doutorado	0	0
Total	7	7

Fonte: Controle interno da DGP.

### 3.1.5. Afastamento do País - Servidores Afastados para Participação em Eventos no Exterior

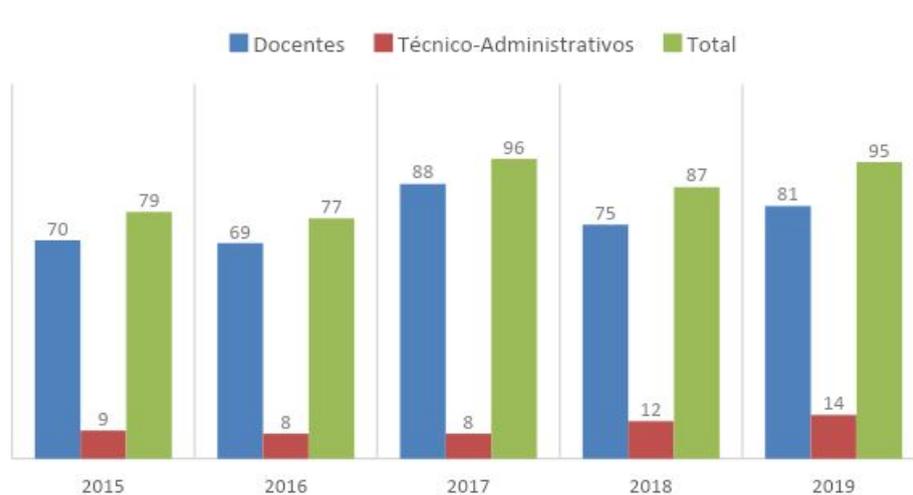
Em 2019, o IFRS concedeu 95 autorizações (Tabela 15 e Figura 12) para participação de servidores em eventos no exterior. Dentre os tipos de eventos, a maioria foi para participação em congressos, seminários e conferências, os quais os servidores participaram como ouvintes e também com apresentação de trabalhos. Além dessas atividades, os servidores participaram de missões de estudo, científica e de trabalho, bem como visitas técnicas a instituições estrangeiras. Destaque para dois servidores que participaram de competição internacional nos EUA, representando o IFRS em maratona. Foram autorizados também afastamentos de servidores para realização de cursos de capacitação, intercâmbio acadêmico e participação em programa de pós-graduação.

Além disso, dentre o total das autorizações, 06 servidores se afastaram para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, para realização de doutorado-sanduiche.

**Tabela 15:** Quantitativo de servidores afastados para o exterior em 31/12/2019.

Servidores	2015	2016	2017	2018	2019
Docentes	70	69	88	75	81
Técnico-Administrativos	09	08	08	12	14
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>96</b>	<b>87</b>	<b>95</b>

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 12:** Quantitativo de servidores afastados para o exterior em 2019.

Fonte: Controle interno DGP.

### 3.1.6. Progressão por Capacitação Profissional para Técnico-Administrativos em Educação

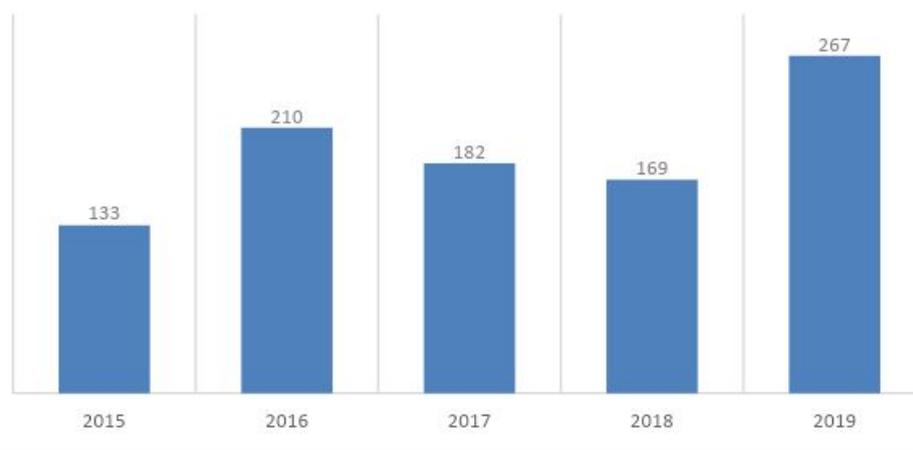
De acordo com a Lei n. 11.091/2005 e legislação complementar, o desenvolvimento do servidor técnico-administrativo em educação se dá exclusivamente pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento, por meio das progressões por capacitação profissional e por mérito profissional.

Em 2019 foi concedida a progressão por capacitação a 267 servidores. Houve um acréscimo considerável de 157,99% no número de concessões em relação ao período de 2018. A Tabela 16 e Figura 13 apresentam a evolução dos quantitativo de servidores TAE's que receberam a progressão por capacitação entre os anos de 2015 a 2019.

**Tabela 16:** Evolução da concessão de progressão por capacitação dos servidores TAE's entre os anos de 2015 a 2019.

Servidores	2015	2016	2017	2018	2019
Técnico-Administrativos	133	210	182	169	267

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 13:** Evolução da concessão de progressão por capacitação dos servidores TAE's entre os anos de 2015 a 2019.

Fonte: Controle interno DGP.

### 3.1.7. Incentivo à Qualificação

Em conformidade com a Lei n. 11.091/2005 e legislação complementar, de acordo com o PCCTAE – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, o Incentivo à

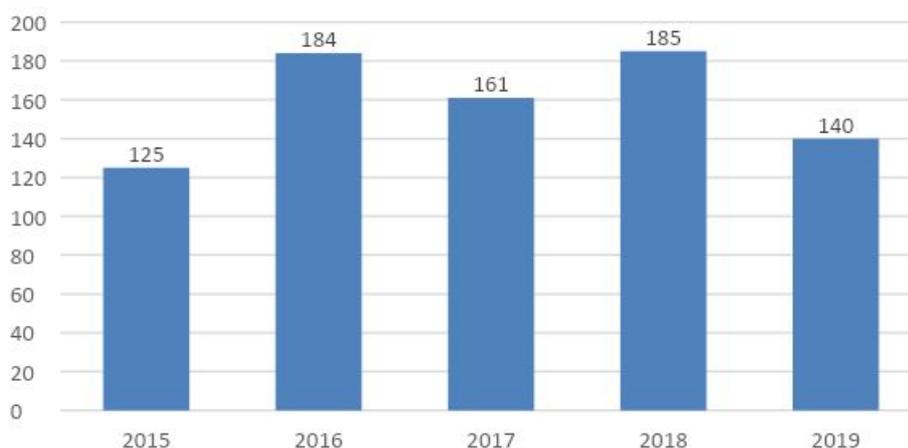
Qualificação é concedido ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular.

No ano de 2019 foram emitidas 140 Portarias de concessão de incentivo à qualificação para os servidores técnico-administrativos do IFRS. A Tabela 17 e a Figura 14 apresentam a evolução no quantitativo de servidores TAE's que receberam incentivo à qualificação.

**Tabela 17:** Evolução do quantitativo de TAE's que receberam incentivo à qualificação entre os anos de 2015 a 2019.

Servidores	2015	2016	2017	2018	2019
Técnico-Administrativos	125	184	161	185	140

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 14:** Evolução do quantitativo de TAE's que receberam incentivo à qualificação entre os anos de 2015 a 2019.

Fonte: Controle interno DGP.

### 3.2. Coordenadoria de Afastamentos para Capacitação - Planejamento 2020

Além da continuidade dos procedimentos de análise dos processos sob responsabilidade do setor, estão previstos os seguintes enfoques:

- Elaboração e publicação de edital de afastamento *stricto sensu* de servidores técnico-administrativos da Reitoria;
- Implementação da normativa que regulamentará os afastamentos do país para eventos de capacitação e qualificação, com a correspondente orientação aos *Campi*;
- Manutenção e ampliação dos controles sistemáticos visando a comprovação de conclusão das capacitações realizadas pelos servidores que ensejaram afastamentos ou licenças;
- Continuidade dos encaminhamentos sistemáticos de processos para restituição ao erário, visando fortalecer a política de governança do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas;

- Criação de espaço no site da Diretoria de Gestão de Pessoas com a compilação das principais e mais frequentes dúvidas em relação a afastamentos e licenças que envolvem capacitação, visando a gestão da informação.

- Consolidar o controle do quantitativo de servidores em licença para capacitação, visando atender o Decreto nº 9.991/2019.

## 4. Coordenadoria de Capacitação

As ações de capacitação para os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul são realizadas tendo como base a legislação vigente e as normativas institucionais sobre o tema, em especial o Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS, aprovado conforme Resolução do Consup nº 114/2014.

O detalhamento de participações dos servidores em ações de capacitação pode ser consultado, na íntegra, pelo documento disponível no site da DGP: Relatório de Ações de Desenvolvimento Reitoria e *Campi* do IFRS – 2019, disponível em: <https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/capacitacao/relatorios-de-capacitacoes/>.

À Coordenadoria de Capacitação compete o planejamento e desenvolvimento de ações de capacitação que possam contribuir com o aprimoramento das competências do servidor público para atuar, promover e proporcionar o desenvolvimento de trabalhos com qualidade, atendendo às demandas e propiciando um diferencial no serviço prestado à sociedade no âmbito da Rede de Educação Profissional e Tecnológica.

Ao longo do ano, a Coordenadoria de Capacitação divulgou, pela lista de e-mails dos servidores do IFRS, oportunidades de cursos gratuitos e a distância, além dos ofertados pela própria Instituição.

### 4.1. Metodologia de apuração do realizado no período

Considerando a falta de um sistema informatizado para atender as demandas inerentes às capacitações dos servidores do IFRS, a Coordenadoria de Capacitação compartilhou com cada unidade organizacional do IFRS uma planilha para o registro das ações de aperfeiçoamento e qualificação dos servidores do IFRS.

Para elaboração do Relatório de Capacitações – 2019, na segunda quinzena do mês de dezembro/2019 as planilhas compartilhadas foram fechadas e os dados da reitoria e dos *campi* foram compilados. Além dos dados das planilhas compartilhadas, também serviram de base para elaboração dos relatórios de capacitação, as planilhas de controle interno da Coordenadoria de

Capacitação e o Relatório Gerencial da ação 4752 fornecido pela Diretoria de Orçamento e Finanças do IFRS.

## 4.2. Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC)

O LNC é importante para o processo de planejamento das ações de capacitação dos servidores. Neste momento o servidor e sua equipe de trabalho participam da definição dos objetivos estratégicos da instituição quanto às necessidades de capacitação.

O resultado do LNC/2019 pode ser consultado no seguinte endereço eletrônico: <https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/capacitacao/levantamento-das-necessidades-de-capacitacao/>

O Levantamento das Necessidades de Capacitação dos Servidores do IFRS para o ano de 2020 teve início com o Ofício Circular nº 17/2019 - IFRS/DGP, emitido no dia 28 de março de 2019, respeitando os preceitos do programa de capacitação do IFRS e estabelecendo seguinte cronograma, conforme consta no Quadro 1.

**Quadro 1:** Cronograma do LNC para 2020 entregue aos *campi* e Reitoria.

<b>Etapa</b>	<b>Conclusão</b>	<b>Responsável(is)</b>
Definição das equipes de trabalho	Até 30 de abril/19	- COA de cada unidade - Diretores, chefias e coordenadores de equipes de trabalho
LNC – Dimensão Individual e Dimensão Coletiva/Institucional	Até 31 de maio/19	- COA de cada unidade - Equipes de trabalho
Elaboração do Plano Anual de Capacitação – PAC, de cada unidade organizacional	Até 30 de junho/19	- COA e gestão de cada unidade
Envio do PAC de cada unidade organizacional à DGP/Reitoria, (por e-mail)	Até 30 de junho/19	- COA de cada unidade
Elaboração do PAC do IFRS (da Reitoria e dos <i>campi</i> )	Até 31 de julho/19	- DGP/Reitoria - Coordenadoria de Capacitação

## 4.3. Plano Anual de Capacitação (PAC)

Conforme o Decreto 5.707/2006 e o Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS (Resolução Consup IFRS 114/2014), o Plano Anual de Capacitação (PAC) é o instrumento que apresenta o planejamento institucional relativo a capacitação de servidores, ocorrendo sempre no ano anterior ao de sua vigência e é antecedida pelo Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC).

O Decreto 5.707/2006 foi revogado pelo Decreto 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e

fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. O novo decreto trouxe dispositivos que alteraram a forma como as instituições devem conduzir seus planejamentos de capacitação.

A partir de 06/09/2019 as instituições do poder executivo devem elaborar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), realizado pela unidade de gestão de pessoas de cada órgão ou entidade, via Sistema SIPEC, com as necessidades de desenvolvimento dos servidores. A previsão no PDP das ações de desenvolvimento, que antes eram denominadas ações de capacitação, precisam estar previstas para poder serem realizadas pelo IFRS.

Diante dessa realidade, o processo de construção do PAC Geral do IFRS e o PAC da Reitoria que estavam em fase de finalização foram interrompidos, para que se iniciasse o PDP.

Algumas unidades organizacionais já haviam encaminhado seus planejamentos de acordo com a metodologia de elaboração do PAC. Os planejamentos recebidos estão publicados no site do IFRS, disponível em: <https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/capacitacao/plano-anual-de-capacitacao/>.

A partir do momento em que o novo decreto entrou em vigor, e a medida em que suas regulamentações começaram a ser publicadas (IN SGDP 201/2019 e Nota Técnica Sei 7058/2019), a equipe do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) e o Diretor de Gestão de Pessoas realizaram reuniões via web-conferência com o Comitê de Gestão para debater a nova normativa e traçar uma metodologia para elaboração do PDP.

Em 27/09/2019, o Diretor de Gestão de Pessoas encaminhou às áreas de gestão de pessoas dos *campi* do IFRS um e-mail contendo orientações acerca do levantamento das ações de capacitação para o PDP. Anexo ao e-mail estavam:

1. Ofício com orientações para o levantamento das ações de capacitação para o PNP - 2020;
2. Instrumento norteador para o preenchimento das necessidades de capacitação;
3. Planilha a ser preenchida pela Gestão de Pessoas da unidade e devolvida a esta Diretoria até 07/10/2019.

Para elaboração do PDP 2020, considerando o prazo exíguo estabelecido na Instrução Normativa ME nº 201/2019 para envio do PDP ao SIPEC, foi adotada como metodologia a definição das necessidades a serem atendidas com ações de desenvolvimento tendo como documento norteador o Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023, tendo como base o Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) 2020 e o Plano Anual de Capacitação (PAC) 2020.

Foi encaminhada uma planilha que cada *campus* elaborasse o PDP 2020 de sua respectiva unidade organizacional. Todas as informações solicitadas estavam em conformidade com o exigido no sistema disponibilizado pelo órgão central do SIPEC para a elaboração do plano, bem como, o que dispunha o Guia de Elaboração do PDP elaborado pelo Ministério da Economia.

Como o início do processo de identificação de necessidade de desenvolvimento ou capacitação, na lógica do PDP, surgem necessidades institucionais a serem sanadas, essas necessidades foram identificadas e discutidas com a gestão do IFRS e encaminhadas para os *campi* para facilitar o processo de elaboração do PDP.

Após o recebimento das planilhas preenchidas pelos *campi*, o Diretor de Gestão de Pessoas compilou as informações, unificando-as a partir das necessidades institucionais pré-definidas.

As informações foram lançadas no sistema SIPEC em 13/10/2019 e o PDP foi encaminhado para aprovação do reitor nesta mesma data, sendo aprovado em 14/10/2019 e enviado ao SIPEC em 15/10/2019, respeitando os prazos estipulados na IN SGP 201/2019.

A manifestação técnica do órgão central do Sipec está prevista para 28/02/2020.

#### 4.4. Orçamento para Capacitação do Ano de 2019

O orçamento previsto para capacitação no IFRS foi de 1.680.434,00<sup>1</sup> (um milhão, quatrocentos e trinta e quatro mil reais) e conforme informações repassadas pela PROAD até dezembro de 2019 foram liquidados R\$ 753.741,89 (setecentos e cinquenta e três mil, setecentos e quarenta e um reais e oitenta e nove centavos), no código de ação orçamentária 4572, específica para Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação - No Estado do Rio Grande do Sul.

O orçamento previsto para a Reitoria em ações de capacitação gerenciadas pela DGP foi de R\$ 288.500,00 (duzentos e oitenta e oito mil e quinhentos reais). Além deste valor, algumas Pró-reitorias alocaram orçamentos próprios para ações de capacitação consideradas estratégicas. Foi com base nesses valores que o Plano Anual de Capacitação do ano de 2019<sup>2</sup> foi construído.

Cada unidade organizacional distribuiu e utilizou o orçamento conforme melhor atendeu o interesse institucional. Na Tabela 18 se encontra discriminado, por unidade organizacional, o valor previsto de orçamento na LOA de 2019 (Lei 13.808/2019).

---

<sup>1</sup> Conforme LOA 2019. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/Anexos/AnL13808-19-Volume%20V.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/Anexos/AnL13808-19-Volume%20V.pdf).

<sup>2</sup> O PAC do ano de 2019 deveria ter sido elaborado no ano de 2018, porém, nesse ano, foi elaborado com atraso. O documento é datado de 28/02/2019 e aprovado pelo reitor em 06/03/2019, portanto posterior a data da publicação da LOA (Lei 13.808/2019, de 15 de janeiro de 2019).

**Tabela 18:** Orçamento para a ação 4572 (Capacitação) no IFRS, conforme alocação do recurso.

<b>Unidade</b>	<b>Orçamento inicial – LOA*</b>	<b>Liberado (com alterações orçamentárias)**</b>
<i>Campus Alvorada</i>	R\$ 25.000,00	R\$ 12.179,00
<i>Campus Bento Gonçalves</i>	R\$ 100.000,00	R\$ 100.000,00
<i>Campus Canoas</i>	R\$ 42.500,00	R\$ 42.500,00
<i>Campus Caxias Do Sul</i>	R\$ 100.000,00	R\$ 63.566,00
<i>Campus Erechim</i>	R\$ 54.000,00	R\$ 44.000,00
<i>Campus Farroupilha</i>	R\$ 90.500,00	R\$ 55.500,00
<i>Campus Feliz</i>	R\$ 87.483,00	R\$ 35.983,00
<i>Campus Ibirubá</i>	R\$ 76.070,00	R\$ 76.070,00
<i>Campus Osório</i>	R\$ 89.720,00	R\$ 5.792,37
<i>Campus Porto Alegre</i>	R\$ 137.965,00	R\$ 137.965,00
Reitoria (Coord. Capacitação)	R\$ 288.500,00	R\$ 155.680,00
+ Ensino	R\$ 50.000,00	R\$ 0,00
+ Extensão	R\$ 68.000,00	R\$ 19.634,00
+ Pesquisa	R\$ 34.000,00	R\$ 9.134,00
<i>Campus Restinga</i>	R\$ 31.000,00	R\$ 3.000,00
<i>Campus Rio Grande</i>	R\$ 65.000,00	R\$ 45.500,00
<i>Campus Rolante</i>	R\$ 50.196,00	R\$ 11.650,00
<i>Campus Sertão</i>	R\$ 205.000,00	R\$ 205.000,00
<i>Campus Vacaria</i>	R\$ 47.000,00	R\$ 19.300,00
<i>Campus Veranópolis</i>	R\$ 25.000,00	R\$ 150,00
<i>Campus Viamão</i>	R\$ 13.500,00	R\$ 23.758,00
<b>Total</b>	<b>R\$ 1.680.434,00</b>	<b>R\$ 1.066.361,37</b>

Fonte: \*Orçamento Previsto – Plano Anual de Capacitação do IFRS 2019. \*\* Valores informados pela PROAD

No decorrer do ano de 2019 as instituições federais de ensino sofreram contingenciamento do orçamento. No âmbito do IFRS, notícia publicada no site da instituição trataram dos impactos nas atividades do IFRS disponível em:

<https://ifrs.edu.br/dirigentes-do-ifrs-reveem-o-planejamento-anual-diante-dos-cortes-no-orcamento/>.

Nesta notícia foram divulgadas as determinações de suspensão das ações de capacitação que estavam planejadas para ocorrer durante o ano, bem como necessidade de ajuste em outras atividades da instituição a fim de se adequar a essa nova realidade orçamentária. Ficou demonstrado que o orçamento foi cortado em R\$ 18.549.952,00, o que representou 30% do orçamento de custeio e investimento da instituição.

Em função dessa nova realidade orçamentária a reitoria sugeriu aos *campi* que migrassem o orçamento disponível na ação 4572 (capacitação) para a ação 20RL (custeio).

Com o desbloqueio fracionado do orçamento a partir de 30/09/2019, conforme notícia divulgada no site institucional, disponível em:

<https://ifrs.edu.br/osorio/desbloqueio-parcial-do-orcamento-garante-funcionamento-minimo-do-ifrs-em-2019/>, algumas ações de capacitação puderam ser retomadas, porém deve-se considerar que os valores da LOA para capacitação não foram liberados integralmente. Contou-se com o orçamento efetivamente liberado de R\$ 1.066.361,37.

Dessa forma, considerando o curto período de execução orçamentária, agravada pelo desbloqueio parcelado do orçamento, não foi possível executar na integralidade os valores alocados na ação 4572.

A Tabela 19 apresenta o investimento em capacitação realizado no âmbito do IFRS, considerando os valores liquidados até dezembro de 2019 em ações de qualificação e aperfeiçoamento. A Tabela 20 mostra a comparação do investimento em capacitação com os servidores do IFRS entre os anos de 2014 a 2019.

**Tabela 19:** Investimento em Capacitação no âmbito do IFRS para aperfeiçoamento e qualificação dos servidores em 2019.

<b>Aperfeiçoamento/Qualificação</b>	<b>Valor investido</b>
Ações de aperfeiçoamento	R\$ 269.228,20
Ações de qualificação (bolsa de estudo)	R\$ 484.513,69
<b>Total</b>	<b>R\$ 753.741,89</b>

Fonte: PROAD.

**Tabela 20:** Comparação do investimento em capacitação com os servidores do IFRS entre os anos de 2014 a 2019.

<b>Ano</b>	<b>Qualificação</b>	<b>Aperfeiçoamento</b>	<b>Total</b>
<b>2014</b>	R\$ 564.588,70	R\$ 928.984,21	R\$ 1.493.572,91
<b>2015</b>	R\$ 926.575,39	R\$ 903.683,84	R\$ 1.830.259,23
<b>2016</b>	R\$ 869.786,65	R\$ 604.123,67	R\$ 1.473.910,32
<b>2017</b>	R\$ 520.757,13	R\$ 518.250,14	R\$ 1.039.007,27
<b>2018</b>	R\$ 475.929,39	R\$ 603.449,38	R\$ 1.079.378,77
<b>2019</b>	R\$ 484.513,69	R\$ 269.228,20	R\$ 753.741,89

Fonte: Anos de 2014 e 2015 – relatórios de gestão da DGP de seus respectivos anos. Anos de 2016 e 2017 - Relatório Gerencial extraído do Tesouro Gerencial, considerando os valores efetivamente liquidados. Ano de 2018 e 2019 – Dados informados pela PROAD

#### 4.5. Participação de Servidores em Ações de Capacitação

Do total de servidores do quadro efetivo do IFRS, apenas 32% participaram de ações de capacitação (qualificação e aperfeiçoamento) em 2019, através da promoção ou incentivo do IFRS, tendo em vistas as dificuldades orçamentárias já descritas acima.

A Tabela 21 apresenta a comparação do número de servidores que participaram de ações de capacitação a partir de 2014. Percebe-se que 2019 foi o ano com a menor participação registrada desde que esses controles passaram a ser realizados no Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.

**Tabela 21:** Comparativo das participações dos servidores nas ações de capacitação do IFRS.

	Ano	Docente	Técnico-Administrativo	Total
<b>Quantitativo de servidores</b>	2014	762	813	1575
	2015	847	842	1689
	2016	952	925	1877
	2017	1059	964	2023
	2018	1091	1001	2092
	2019	1141	955	2096
<b>Servidores capacitados</b>	2014	452	483	935
	2015	397	484	881
	2016	476	520	996
	2017	573	592	1165
	2018	742	707	1449
	2019	342	328	670
<b>Percentual de participação por carreira (%)</b>	2014	59	60	59
	2015	47	57	52
	2016	50	56	53
	2017	54	62	58
	2018	68	71	69
	2019	30	34	32

Fonte: Controle interno DGP.

## 4.6. Ações de Qualificação

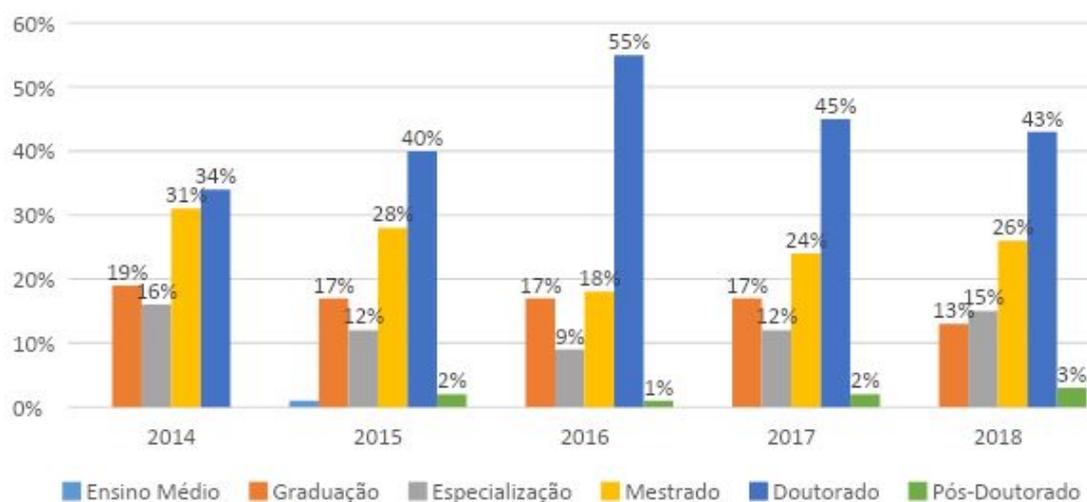
De acordo com o levantamento realizado a partir do Relatório das Ações de Capacitação Reitoria e *campi* do IFRS-2019 (disponível para acesso em:

<https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/capitacao/relatorios-de-capitacoes/>), o IFRS incentivou a participação dos seus servidores em ações de qualificação (educação formal) através de Horário Especial Estudante, Bolsas de Estudos, Licença Capacitação, Liberação de Carga Horária, Afastamento *Stricto Sensu* ou através da inclusão do curso na jornada de trabalho dos servidores. Foram beneficiados 450 servidores com ações de qualificação no IFRS, como podemos observar na Tabela 22. Verifica-se que os maiores números de ações de qualificação estão nas modalidades mestrado e doutorado. A Figura 15 apresenta o comparativo do número de servidores que participaram de ações de qualificação a partir de 2014.

**Tabela 22:** Servidores do IFRS que participaram de ações de qualificação por modalidade.

Nível	Nº de Servidores
Graduação	47
Especialização	40
Mestrado	160
Doutorado	188
Pós-Doutorado	15
<b>Total</b>	<b>450</b>

Fonte: Controle interno DGP.



**Figura 15:** Comparativo do número de servidores que participaram de ações de qualificação a partir de 2014.

Fonte: Controle interno DGP.

## 4.7. Editais de Bolsas de Estudo

No IFRS, em 2019, foram concedidas 97 bolsas de estudo, totalizando R\$ 484.513,69. A Tabela 23 apresenta os valores investidos e quantidade de bolsas concedidas por modalidade.

**Tabela: 23:** Investimento em bolsas de estudos para servidores do IFRS em 2019.

<b>Modalidade</b>	<b>Nº de servidores contemplados</b>	<b>Valor investido</b>
Graduação	22	R\$ 52.937,42
Especialização	24	R\$ 32.310,34
Mestrado	35	R\$ 308.588,33
Doutorado	16	R\$ 90.677,60
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>R\$ 484.513,69</b>

*Fonte: Controle interno DGP*

No início do ano de 2019, foi garantido a renovação das bolsas de estudo concedidas em 2018, através do edital IFRS 07/2019, com valor investido de R\$ 213.608,74.

Considerando o cenário de bloqueio orçamentário já descrito, o edital de concessão de novas bolsas para o ano de 2019 foi modificado em relação aos anos anteriores. Lançou-se o edital DGP/IFRS Nº 01/2019, para classificar servidores do quadro permanente do IFRS para composição de banco de cadastro de reserva de bolsas de estudo para cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado, para uma expectativa de liberação do orçamento. Como tal situação acabou se concretizando, conseguiu-se contemplar todos os servidores classificados no edital e com isso, parte do orçamento de capacitação (ação 4572) foi utilizado. As últimas bolsas somaram R\$270.904,95.

A Tabela 24 apresenta o comparativo do número de bolsas de estudo concedida aos servidores a partir do ano de 2014

**Tabela 24:** Comparativo do número de bolsas de estudo concedida aos servidores entre os anos de 2014 a 2019.

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Graduação</b>	39	47	40	24	29	22
<b>Especialização</b>	28	41	52	44	56	24
<b>Mestrado</b>	25	44	49	28	24	35
<b>Doutorado</b>	16	30	26	17	13	16
<b>TOTAL</b>	108	162	167	113	122	97

*Fonte: Controle interno DGP.*

A Tabela 25 apresenta a quantidade de servidores da Reitoria contemplados com bolsas de estudo, por modalidade.

**Tabela 25:** Quantidade de servidores da Reitoria que foram contemplados com bolsa de estudos em 2019.

<b>Modalidade</b>	<b>Quantidade de servidores</b>
Graduação	01
Especialização	07
Mestrado	02
Doutorado	02
<b>Total</b>	<b>12</b>

*Fonte: Controle interno DGP.*

#### **4.8. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT)**

O IFRS é uma das instituições associadas no Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), apresentado pelo Conselho Nacional de Instituições da Rede Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (CONIF) e coordenado pelo Instituto Federal do Espírito Santo (IFES). Nesta posição, é um dos polos de oferta do curso semipresencial, garantindo também uma reserva de vagas (50%) aos servidores internos. A seleção de 2019 teve 5 (cinco) servidores da reitoria matriculados no mestrado e 4 (quatro) concluintes com a titulação de mestre, os quais foram aprovados na seleção de 2017.

#### **4.9. Formação Pedagógica**

Com base na Lei nº 9394/96 e na Resolução CNE/CEB nº 6/2012, os editais de concurso público para servidores docentes a partir de 2012 estabeleceram a obrigatoriedade dos docentes realizarem a formação pedagógica em um prazo de 30 meses a partir da data da posse. A DGP regulamentou os fluxos dos processos administrativos para consulta e validação desta formação pela Instrução Normativa nº 001/2015.

No ano de 2019 a Coordenadoria de Capacitação em conjunto com a Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) analisou 14 pedidos de Consulta de Cursos de Formação Pedagógica. Destes, 12 tiveram parecer favoráveis e 2 não favoráveis.

Ainda em 2019, foram submetidos para análise da Coordenadoria de Capacitação e PROEN 44 processos de validação de cursos concluídos. Todos tiveram parecer favorável. Estes dados estão demonstrados na Tabela 26.

**Tabela 26:** Processos de Formação Pedagógica avaliados pela Coordenadoria de Capacitação e PROEN

<b>Processos de Formação Pedagógica</b>	<b>Consulta do curso pretendido</b>	<b>Validação do curso realizado</b>
Parecer favorável	12	44
Parecer não favorável	2	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>44</b>

Fonte: Controle interno DGP.

#### 4.10. Ações de 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.

Em razão do bloqueio orçamentário realizado no final de abril, dos eventos que já estavam em andamento para acontecerem no primeiro semestre, foram suspensos, como: 3º Encontro de Pesquisadores e Extensionistas, I Encontro de Gabinetes; II Encontro de Gestão de Pessoas e I Workshop de Tecnologia da Informação.

Foram mantidas as capacitações de Tesouro Gerencial para Gestores e Instalações Hidráulicas de Combate a Incêndio nas Edificações, em razão de sua proximidade e despesas já executadas para sua realização e o II Fórum de Educação Profissional e Tecnológica que ocorreu no mês de agosto.

#### 4.11. Eventos Institucionais de Capacitação Organizados pelas Pró-Reitorias

Das ações de aperfeiçoamento previstas para o ano de 2019 organizadas e custeadas com recursos de capacitação alocados nas Pró-Reitorias, conforme explícito no Quadro 2, foi concretizado apenas o II Fórum de Educação Profissional e Tecnológica.

**Quadro 2:** Eventos das Pró-Reitorias do IFRS.

<b>Tema ou nome do evento</b>	<b>Organizador</b>	<b>Situação</b>
3º Encontro de Pesquisadores e Extensionistas do IFRS	PROEX / PROPPI	Cancelado
I Encontro de Gabinetes	GABINETE	Cancelado
II Encontro de Gestão de Pessoas	DGP	Cancelado
I Workshop de Tecnologia da Informação.	PROPPI	Cancelado
II Fórum de Educação Profissional e Tecnológica.	PROEN	Realizado (127 certificados emitidos)

Fonte: Controle interno DGP.

#### 4.12. Eventos/Cursos de Capacitação Promovidas pela Coordenadoria de Capacitação

No decorrer do ano de 2019 a Coordenadoria de Capacitação viabilizou a realização de cursos e eventos de capacitação, distribuídos conforme Quadro 3.

**Quadro 3:** Eventos de Capacitação.

<b>Curso ou Evento de Capacitação</b>	<b>Setor Demandante</b>	<b>Certificados emitidos</b>	<b>Previsão no PAC/2019</b>
Instalações hidráulicas de combate a incêndio nas edificações	DPO	24	Sim
Tesouro gerencial para gestores	PROAD	29	Sim
Palestra: Assédio Moral e Sexual nas Instituições Federais de Ensino	DGP	35	Não
Gestão de Projetos utilizando a metodologia “Canvas de Projeto”	DGP	10	Sim
Curso de capacitação para novos Diretores-gerais dos Campi do IFRS	PRODI	12	Não
Capacitação Membros das Comissões de Heteroidentificação	PROEN	154	Não

*Fonte: Controle interno DGP.*

Do total de cursos realizados (6), percebe-se que a metade (3) não estavam previstos.

Todos os detalhes dos cursos podem ser verificados mediante consulta aos respectivos processos.

Algumas ações previstas no PAC 2019, que tiveram os trâmites administrativos para a realização iniciados, porém em função do bloqueio orçamentário não foram concretizadas. Como exemplo, podemos citar os cursos previstos para acontecerem via parceria com a Enap em Rede: Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional, Análise e Melhoria de Processos e Gestão de Processos com Foco em Inovação.

#### 4.13. Participação Isolada em Cursos/Eventos de Capacitação – Servidores Reitoria

A Coordenadoria de Capacitação utilizou recursos orçamentários para pagamento de taxas de inscrição, diárias e/ou passagens aos servidores da Reitoria, que necessitaram fazer capacitações externas ao IFRS, seguindo o disposto na [Instrução Normativa IFRS nº 01/2017](#), e na [Instrução Normativa nº 08/2017](#). Mesmo com as restrições no orçamento, o montante investido foi de R\$ 23.767,99, em 10 participações.

É possível consultar as capacitações externas ao IFRS realizadas pelos servidores no âmbito do IFRS, na planilha Relatório das Ações de Capacitação Reitoria e *campi* do IFRS – 2019, disponível em: <https://ifrs.edu.br/gestao-de-pessoas/capacitacao/relatorios-de-capacitacoes/> .

#### **4.14. Curso de Iniciação ao Serviço Público**

O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS define seis linhas de desenvolvimento. A primeira refere-se à linha de desenvolvimento de Iniciação ao Serviço Público, que visa capacitar o servidor para o conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão do IFRS e da conduta do servidor público e sua integração ao ambiente. Com o objetivo geral de capacitar os novos servidores, de acordo com a primeira linha de desenvolvimento do Programa de Capacitação.

A Coordenadoria de Educação à Distância e a Coordenadoria de Capacitação do IFRS desenvolveram e lançaram, no início de abril de 2019, o curso de Iniciação ao Serviço Público. O curso tem carga horária de 80h, realizado a distância, sem tutoria, via Plataforma *Moodle* do IFRS.

Destina-se a servidores (docentes e técnico-administrativos em educação) em estágio probatório a partir da entrada em vigor da Resolução 35/2017, ou seja, 20 de junho de 2017 (obrigatório); docentes que ingressaram no IFRS a partir de 2013, conforme exigência de edital de concurso de provimento de cargo, e que não realizaram a capacitação quando oferecida presencialmente, em formato de seminário; e o restante dos servidores do IFRS (opcional).

#### **4.15. Fatores que Contribuíram para a Realização de Ações de Desenvolvimento no Ano de 2019**

- A disponibilidade orçamentária para realização de ações de capacitação (antes do bloqueio realizado pelo Governo Federal);
- O Programa de Capacitação dos Servidores do IFRS e outras normativas internas relacionadas à capacitação, que fomentam a participação dos servidores em ações de desenvolvimento, possibilitando maior transparência e agilidade nos processos;
- A publicação de dois editais para concessão de bolsas de estudos para educação formal, através de ressarcimento de mensalidade;
- A motivação dos próprios servidores em buscar capacitações, tanto dentro como fora da instituição;
- A organização dos setores no intuito de incentivar o servidor ao aperfeiçoamento de sua carreira;

- A realização pela reitoria de cursos *in company*, para atendimento às demandas da reitoria e dos *campi*, possibilitando a otimização dos recursos orçamentários visto que proporciona capacitar um número maior de servidores com o recurso disponível;
- Interesse da gestão da reitoria e dos *campi* em fomentar a capacitação dos servidores, o que demonstra a preocupação do IFRS em viabilizar sempre que possível a participação dos servidores nessas ações, como forma de sempre capacitá-los para o desenvolvimento pleno de suas atividades, de acordo com as necessidades institucionais;
- A oferta de cursos EAD pelas escolas públicas do governo, bem como pelo próprio IFRS, viabilizando a participação dos servidores em ações de capacitação, sem necessidade de utilização de recursos orçamentários.

#### 4.16. Fatores que Dificultaram a Realização de Ações de Desenvolvimento no Ano de 2019

- O bloqueio orçamentário foi um entrave muito grande na realização das ações de capacitação. Os eventos presenciais (*in company* e participações isoladas) e a concessão de novas bolsas de estudo foram as ações mais afetadas. Ficou impossibilitada a realização de diversos cursos *in company* que estavam previstos no Plano Anual de Capacitação 2019. Em virtude do bloqueio orçamentário, no primeiro semestre a reitoria promoveu apenas dois eventos de capacitação *in company* e foram suspensos três eventos com previsão de capacitar mais de 200 servidores. Na Reitoria, muitas ações que estavam previstas no PAC foram canceladas pelos demandantes, provocando muitas alterações no que fora planejado;
- As capacitações que envolviam o deslocamento dos servidores foram prejudicadas pelos cortes orçamentários, considerando a necessidade de pagamento de diárias e/ou passagens.
- O orçamento limitado dificultou a realização de ações de capacitação previamente planejadas por alguns *campi*;
- Fechamento da ENAP com sede em Porto Alegre;
- Ressalta-se que mesmo sendo liberado recurso orçamentário no segundo semestre de 2019, o Plano Anual de Capacitação/2019 foi comprometido em virtude da falta de tempo e pessoal para executar as ações de capacitação definidas no PAC;
- Diante do exposto, não foi possível atingir a meta física prevista, que era capacitar 600 servidores com recurso da ação 4572.

#### 4.17. Principais Resultados Obtidos com as Ações de Desenvolvimento

- Atividades desempenhadas pelos servidores com maior habilidade, segurança e assertividade, de forma mais qualificada, proporcionando melhora na prestação de serviços às comunidades interna e externa;
- Os resultados foram muito positivos. A manutenção das bolsas para os servidores já contemplados em editais anteriores colaborou para a continuidade das qualificações. Priorizamos o incentivo à continuidade e conclusão de graduações, especializações, mestrados e doutorados dos servidores;
- Elevação do nível de qualificação dos servidores;
- A participação dos servidores em eventos de capacitação contribui para a melhoria do desempenho de suas funções e também possibilita a ascensão no plano de carreira, promovendo, conseqüentemente, crescimento pessoal e profissional;
- Os resultados obtidos com a capacitação de servidores percebidos nos ambientes de trabalho, uma vez que o servidor se sente melhor preparado para exercer algumas funções, e com maior embasamento das tarefas que lhe são atribuídas;
- A participação em eventos de capacitação traz resultados positivos de satisfação pessoal e profissional que resultam em servidores mais dedicados e com maior conhecimento para desempenharem suas funções;
- Crescimento pessoal e profissional, maior motivação dos servidores para crescimento na carreira e melhora na qualidade de vida;
- Ressalta-se que o IFRS fomentou a participação de vários servidores em diversas ações de capacitação tanto com utilização de recursos orçamentários, quanto sem necessidade de investimento por parte do IFRS, através de oferta de cursos *in company*; bolsas de estudo; licença para capacitação; liberação da carga-horária para TAE's; capacitação incluída no Plano de Trabalho docente; afastamento para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*; bem como autorização para participação em eventos de capacitação no país e no exterior. Com a realização de capacitações, os servidores demonstram maior aptidão no desenvolvimento de suas atividades, resultando num melhor serviço prestado a toda a comunidade acadêmica e à sociedade.

## 5. Considerações Finais

Desde que foi criado em 2013, o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) já implantou diversos projetos. O trabalho está sendo continuamente aprimorado, buscando sempre a

melhoria contínua nos processos, bem como nos controles, apesar de não contar com sistema informatizado para esse fim.

Um gargalo que precisa ser sanado com urgência é a necessidade de desenvolvimento ou aquisição de um sistema informatizado para atender as demandas inerentes às atividades do DDP, buscando tornar os processos mais céleres, seguros e com maior controle e transparência.

Destaca-se que nos últimos quatro anos houve redução da força de trabalho do DDP, visto que não foram repostas as vagas de dois estagiários, além das vagas de Auxiliar Administrativo e Psicólogo.

Neste contexto, há uma preocupação quanto ao atingimento das metas institucionais para os próximos cinco anos, considerando que um dos objetivos estratégicos definidos no PDI IFRS 2019-2023 é “PC3 – Promover a capacitação/qualificação dos servidores com foco nos objetivos estratégicos institucionais”.

Desta forma, ressalta-se mais uma vez a necessidade de aumentar o número de servidores do DDP para atendimento às demandas institucionais, principalmente na Coordenadoria de Capacitação, para possibilitar a ampliação de oferta de cursos através de projetos internos e outras ações institucionais. Importante reforçar que no ano de 2019, após a liberação do orçamento, não foi possível realizar um número maior de capacitações *in company*, devido ao número reduzido de servidores na Coordenadoria de Capacitação.

A demanda de trabalho do setor aumenta a cada ano, é importante ressaltar que a equipe de trabalho é altamente comprometida com os objetivos institucionais e busca continuamente o aperfeiçoamento pessoal e profissional, proporcionando melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Bento Gonçalves, abril de 2020.

---

Alisson Paese  
Coordenador da Coordenadoria de  
Afastamento para Capacitação

---

Zélia Regina da Silva  
Coordenadora da Coordenadoria de  
Capacitação

---

Roberta Guimarães Martins  
Chefe do Departamento de Desenvolvimento  
de Pessoas

---

Marc Emerim  
Diretor de Gestão de Pessoas