



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

PORTARIA Nº 1304, DE 27 DE MAIO DE 2016.

Aprova o Plano Anual de Capacitação (PAC) dos servidores do Instituto Federal de Brasília para o ano de 2016.

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA (IFB), nomeado pelo Decreto de 05 de maio de 2015, publicado no Diário Oficial da União em 06 de maio de 2015, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano Anual de Capacitação (PAC) dos servidores do Instituto Federal de Brasília, para o ano de 2016, na forma do Anexo I desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data da sua assinatura.

Original Assinado
WILSON CONCIANI

Publicada no BS/IFB, de 30.05.2016



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

ANEXO I

INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
COORDENAÇÃO GERAL DE POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

2016



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA

Reitor
Wilson Conciani

Chefia de Gabinete da Reitoria
Daniella Santiago Andrade

Pró-Reitora de Administração
Simone Cardoso dos Santos Penteado

Pró-Reitora de Desenvolvimento Institucional
Luciana Miyoko Massukado

Pró-Reitor de Ensino
Adílson César de Araújo

Pró-Reitor de Extensão
Giano Luis Copetti

Pró-Reitor de Pesquisa e Inovação
Marley Garcia Silva



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

CAMPI DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA

Diretor Geral Campus Brasília
Philippe Tshimanga Kabutakapua

Diretor Geral *Campus* Ceilândia
Tarcísio Araújo Kuhn Ribeiro

Diretor Geral *Campus* Estrutural
Marcelo Silva Leite

Diretora Geral *Campus* Gama
Rômulo Ramos Nobre Júnior

Diretor Geral *Campus* Planaltina
Edilene Carvalho Santos Marchi

Diretor Geral *Campus* Riacho Fundo
Sérgio Barbosa Gomes

Diretor Geral *Campus* Samambaia
Fernando Dantas de Araújo

Diretor Geral *Campus* São Sebastião
Rodrigo Mendes da Silva

Diretor Geral *Campus* Taguatinga
Leonardo Moreira Leódido

Diretor Geral *Campus* Taguatinga Centro
Germano Teixeira Cruz

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Coordenação Geral de Políticas de Qualificação
Maria Cristina Madeira da Silva
Nádia Silvério Oliveira Irineu



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) é um dos instrumentos da Política de Formação Continuada dos Servidores do Instituto Federal de Brasília, tem como base legal a consolidação das diretrizes propostas no Decreto 5.707/2006, a correlação com os ambientes organizacionais regulamentados pelo Decreto nº 5.824/2006, nos termos previsto nas Leis 11.091/2005 e 12.772/2012, no Decreto nº 5.825/2006 e na Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014, do MEC.

O Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. O Decreto, em seus Artigos 1º e 3º, dispõe sobre as finalidades e as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de pessoal, conforme alíneas transcritas a seguir:

“Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:

I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II - desenvolvimento permanente do servidor público;

III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;

IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e

V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

[...]

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

de capacitação; e

XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.”

O Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e em seu Art. 7º define os objetivos e as linhas de desenvolvimento do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, como se observa nos incisos de I a VI:

Art. 7º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e

III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Parágrafo único

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.”

A Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014, do MEC, institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Segundo a Portaria, as Instituições Federais de Ensino deverão seguir as Diretrizes Gerais:

“[...] a participação do servidor técnico-administrativo em programa de qualificação/capacitação deverá respeitar a correlação do cargo com o ambiente organizacional ou área de atuação; a distribuição das vagas nos cursos oferecidos deverá considerar o perfil de formação dos servidores dos diferentes níveis de classificação e os aspectos regionais, garantindo o equilíbrio da participação das Instituições de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e das Instituições de Ensino Superior; a prioridade para os servidores em efetivo exercício no órgão de origem; a prioridade para os servidores que não possuírem o grau de qualificação ou titulação equivalente à oferta; a instituição de termo de compromisso/responsabilidade para participação do servidor nos cursos, mediante anuência institucional; os editais de seleção para cursos de qualificação deverão prever critérios que objetivem promover a igualdade e oportunidade no acesso as vagas ofertadas; as instituições



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

deverão, por meio de oferta direta ou de parcerias, estimular o servidor a participar de programas de educação básica, caso ainda não tenha concluído esta etapa de formação; as Instituições manterão Programas de Capacitação e Qualificação, conforme diretrizes estabelecidas por atos legais que normatizem o desenvolvimento do servidor”.

As ações de capacitação e desenvolvimento profissional previstas neste Plano constituem-se de eventos, cursos presenciais, semi-presenciais e a distância, bem como ações de Educação Formal.

O Plano projeta suas ações a partir de dois níveis:

- I. **Nível Operacional:** envolve ações de capacitação, por meio das quais o servidor possa desenvolver e aprimorar ideias, conceitos e habilidades essenciais ao exercício do seu papel funcional;
- II. **Nível Estratégico:** envolve as ações voltadas para o planejamento, coordenação de equipes de trabalho, liderança e inovação, logística, execução e controle de projetos que atendam às demandas atuais e futuras do IFB, potencializando os objetivos estratégicos, a missão e a visão institucional.

Para a elaboração deste Plano foram ainda considerados:

- I. Os referenciais estratégicos, objetivos e metas previstas no Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018;
- II. O levantamento de necessidades de capacitação;
- III. As parcerias interinstitucionais.

Este Plano Anual de Capacitação não é um documento definitivo, e pela sua natureza dinâmica deve colocar todo o quadro de servidores perante o desafio de recebê-lo como um instrumento de orientação e planejamento das diferentes ações de capacitação necessárias para o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como a oportunidade de sugerir a inclusão de ações não contempladas.

Para fins de operacionalização, a gestão das ações de capacitação voltadas a todos os servidores do IFB, denominado “PAC Institucional”, estão a cargo da CGPQ/PRDI, enquanto os eventos e ações de capacitação a servidores de cada campus ou setor, denominado “PAC Local” são de responsabilidade dos *campi* e reitoria, respectivamente.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

1. REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS DO IFB

1.1. *Missão*

O IFB tem por missão “*Oferecer ensino, pesquisa e extensão no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, por meio da inovação, produção e difusão de conhecimentos, contribuindo para a formação cidadã e o desenvolvimento sustentável, comprometidos com a dignidade humana e a justiça social*”.

1.2. *Visão*

“*Até 2018, consolidar-se no Distrito Federal como instituição pública de Educação Profissional e Tecnológica de qualidade inclusiva e emancipatória, articulada em rede e com a comunidade*”.

1.3. *Valores*

Ética;

Educação como bem público gratuito e de qualidade;

Formação crítica, emancipatória e cidadã;

Gestão democrática: transparência, participação, autonomia, pluralismo e integração;

Respeito à diversidade e à dignidade humana;

Promoção da inclusão;

Inovação;

Sustentabilidade econômica e socioambiental.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

2. CENÁRIO

O IFB conta atualmente com um quadro de 952 servidores¹ do quadro ativo permanente, dos quais 454 são docentes e 495 são técnico-administrativos, distribuídos na reitoria e nos *Campi* de Brasília, Ceilândia, Estrutural, Gama, Planaltina, Riacho Fundo, Samambaia, São Sebastião, Taguatinga e Taguatinga Centro.

Do total de técnico-administrativos, 18,5% pertencem ao nível de classificação C; 45,6% ao nível de classificação D e 35,9% ao nível E (Tabela 1).

Tabela1. Técnico-Administrativos por Nível de Classificação

Nível de Classificação	Número	%
C	92	18,5
D	227	45,6
E	179	35,9
Total	498	

Fonte: SUAP – 06/05 de 2016

Quanto à qualificação, destaca-se o elevado número de servidores que possuem o nível de escolaridade superior à exigida para o ingresso no Cargo. O nível de classificação **C**, com 65%, apresenta o maior percentual de servidores com formação superior à exigência do Cargo, seguido do nível **E**, com 62% e do nível **D**, com 33%.

Considerando o quadro geral de servidores técnico-administrativos, 18,8% tem formação no nível médio; 41,6% são graduados; 33,5% são especialistas; 5,3% são mestres e 0,8% tem doutorado (Tabela 2).

Quanto ao quadro de docentes, 24,7% tem doutorado; 47,3%, mestrado, 21% são especialistas e 7% são graduados (Tabela 3).

Tabela 2. Técnico-Administrativos por Nível de Classificação e titulação

Nível de Classificação	Titulação				
	Médio/Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado

¹ SUAP: 06/05 de 2016



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

C	32	39	18	03	-
D	62	100	58	5	2
E	-	68	91	18	2
Total	94	207	167	26	4

Fonte: SUAP – 06/05 de 2016

Tabela 3. Número e percentual de docentes por titulação

Titulação	Número	%
Doutorado	112	24,7
Mestrado	215	47,3
Especialização	95	21
Graduação	32	7
Total	454	

Fonte: SUAP – 06/05 de 2016

2.2. Objetivo Geral

Este Plano tem como objetivo geral:

Fundamentar e apresentar as atividades de planejamento, organização e coordenação dos eventos de capacitação que proporcionem aos servidores do IFB a aquisição e aperfeiçoamento de competências individuais e coletivas e a elevação da qualidade, eficiência e eficácia dos serviços públicos prestados pelo IFB ao cidadão.

2.3. Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do PAC visam garantir:

- I. A formação continuada, contribuindo com o desenvolvimento institucional, por meio do aprimoramento das habilidades gerenciais, organizacionais, técnicas e interpessoais dos servidores;
- II. O acesso dos servidores aos eventos de capacitação desenvolvidos numa abordagem sistêmica da aprendizagem profissional;
- III. A coesão entre os cursos oferecidos e as políticas e diretrizes das unidades administrativas e acadêmicas do IFB.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

2.4. Estratégias de Ação

As estratégias de ação para a execução do Plano Anual de Capacitação estão alinhadas à Política e às Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006), ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira e Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006) e aos objetivos estratégicos definidos no PDI – IFB 2014-2018, reunidas em quatro eixos de atenção:

Básico – abrange a difusão de conhecimentos de caráter geral requerido para todos os servidores do IFB, independente do cargo ou função que exerçam. Reúne preferencialmente temas relacionados à estrutura e funcionamento do IFB, legislação, relações interpessoais, atendimento ao público, bem como ao desenvolvimento de competências permanentes – visão sistêmica, gestão, inovação, comunicação integrada.

Específico – abrange conhecimentos específicos, informações e habilidades que são pré-requisitos para o funcionamento dos sistemas e processos característicos de cada área de atuação.

Gestão – refere-se ao desenvolvimento de competências para a gestão de processos e pessoas, essencialmente, temas direcionados ao desenvolvimento dos papéis e funções gerenciais, bem como a formulação de estruturas e o desenvolvimento de modelos e conceitos.

Estratégico – refere-se à promoção de oportunidades de aprendizagem em áreas estratégicas.

2.5. Metas

É esperado para o final de 2016:

- I. Ampliar, em 10% o número de servidores capacitados em relação ao número de 2015;
- II. Proporcionar a cada servidor a participação em pelo menos 01 (um) evento de capacitação;
- III. Aumentar o percentual/Índice de servidores com formação em nível de graduação e de pós-graduação em 10%, e conseqüentemente elevar o nível de qualificação do corpo técnico-administrativo e docente do IFB em relação a 2015;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

- IV. Estabelecer pelo menos 03 (três) parcerias institucionais para atender demandas de capacitação e qualificação dos servidores do IFB.

2.6. Indicadores

Os indicadores abaixo serão acompanhados durante o processo de execução do plano e mensurados ao final de sua vigência. O cálculo será feito com base na evolução dos mesmos, com o objetivo de assegurar o aperfeiçoamento da capacitação:

- I. Número de servidores capacitados em 2016;
- II. Eventos de capacitação programados e executados;
- III. Quantidade de servidores capacitados por meio de ações de apoio à capacitação;
- IV. Quantidade de novos processos de afastamento, licença para capacitação e horário especial para educação formal;
- V. Número de parcerias estabelecidas em 2016.

2.7. Resultados esperados

Espera-se com a proposta deste plano:

- I. Desenvolvimento, capacitação e qualificação dos servidores do IFB, em nível pessoal, gerencial e técnico, conforme as metas estabelecidas;
- II. Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- III. Padrões éticos de comportamento valorizados;
- IV. Extensão da capacitação a todos os servidores na formação contínua;
- V. Aumento da produtividade;
- VI. Melhoria do clima organizacional;
- VII. Aumento da motivação pessoal;
- VIII. Otimização da eficiência;
- IX. Ascensão do saber.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

2.8. Avaliação

Ao final do exercício a CGPQ procederá à avaliação do plano, com base em três níveis de avaliação: de reação, de aprendizagem e das estratégias de ação.

A avaliação de reação caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto ao evento de aprendizagem. A avaliação será feita por meio da aplicação de instrumento próprio ao final de cada evento. Na avaliação de aprendizagem é usado instrumento didático-pedagógico pelo instrutor a fim de avaliar a apropriação do conteúdo programático.

As estratégias de ação serão avaliadas com base nos relatórios e nos registros das ações empreendidas, com base na evolução dos indicadores estabelecidos para a medição dos resultados indicados pelas metas para atingir os objetivos. As lacunas apresentadas e os indicativos da demanda de desdobramentos das ações de capacitação fundamentarão o ponto básico para elaboração do plano subsequente, agregando novas demandas, decorrentes da evolução dos eixos de atenção definidos nas estratégias de ação: Básico, Específico, Gestão e Estratégico.

3. DIRETRIZES GERAIS

3.1. Abrangência

A área de abrangência deste Plano compreende a gestão das ações de capacitação oferecidas pela CGPQ e *campi*, no âmbito do IFB. Os eventos e ações de capacitação destinam-se aos servidores técnico-administrativos e docentes.

3.2. Vigência

Este Plano de Capacitação é referente ao exercício de 2016.

3.3. Orçamento

Para execução deste Plano serão utilizados os recursos orçamentários previstos para as ações de capacitação em 2016, no valor de R\$ 246.526,46 (duzentos e quarenta e seis mil, quinhentos e vinte e seis reais e quarenta e seis centavos), composto pela contribuição dos campi e reitoria do IFB.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

3.4. Conceitos

Este Plano foi elaborado com base nos seguintes conceitos, extraídos do Decreto nº 5.825, de 26 de junho de 2006 e da nomenclatura utilizada nas ações desenvolvidas pela CGPQ.

- I. **Desenvolvimento:** processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais.
- II. **Capacitação:** processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.
- III. **Educação formal:** educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior.
- IV. **Aperfeiçoamento:** processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.
- V. **Qualificação:** processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.
- VI. **Ações de capacitação:** ações/atividades que contemplam a ampliação dos conhecimentos das capacidades e das habilidades necessárias ao desempenho do servidor em seu ambiente de trabalho: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários, congressos e pós-graduação *lato e stricto sensu* desde que tenham relação com o cargo e ambiente organizacional de lotação do servidor, coadunem com as necessidades institucionais e contribuam para o desempenho e desenvolvimento profissional dos servidores.
- VII. **Eventos de capacitação:** qualquer ação de capacitação e desenvolvimento sistematizada, que atenda às necessidades dos servidores ou que nela tenham exercício, podendo ser ministrado interna ou externamente.
- VIII. **Programas:** são instrumentos de organização da ação de planejamento da gestão visando à concretização dos objetivos pretendidos.
- IX. **Programas temáticos:** congregam um conjunto de temas afins, visando à concretização de objetivos comuns.
- X. **Objetivos:** expressam o que deve ser feito e são desdobrados em metas.
- XI. **Meta:** é o caminho ou o passo-a-passo para se chegar a um objetivo. É um marco, um limite, um desafio, algo que se pode realizar, uma etapa a ser atingida dentro de um objetivo, no seu todo ou em parte. Uma ou mais metas podem ser necessárias para se alcançar, por completo, um objetivo. As metas devem ser sempre



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

quantificadas.

- XII. Capacitação em serviço:** conjunto de atividades desenvolvidas em local de trabalho sob orientação e acompanhamento de dirigente do setor, treinamento em serviço.
- XIII. Escolas de Governo:** instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos, incluídas na estrutura da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.
- XIV. Grupos formais de estudo** – atividades planejadas com a finalidade de fomentar estudos de interesse da instituição, compostas por equipes multidisciplinares da própria instituição ou de outros órgãos e/ou instituições nacionais e internacionais.
- XV. Intercâmbios** – troca de experiências profissionais em que o participante absorve e transmite novas competências em outra instituição, por tempo determinado.
- XVI. Oficina de trabalho** – grupo de trabalho com o objetivo de solucionar questões propostas e que deve apresentar um produto em um prazo determinado.
- XVII. Seminário, congresso, workshop e assemelhados** – evento que reúne um conjunto de profissionais, visando a análise e discussão de um determinado tema, possuindo os participantes conhecimento prévio ou interesse em comum sobre o assunto, com duração de pelo menos um dia.

4. ESTRUTURA DO PLANO

4.1. Do levantamento das demandas de capacitação

O levantamento das demandas foi realizado por meio de instrumento disponibilizado a todos os servidores do IFB para a coleta de informações sobre cursos/eventos de interesse; a partir da coleta de informações das avaliações de reação dos cursos realizados em 2015.

Docentes e Técnicos puderam optar - em formulário eletrônico da plataforma *Google Docs* no período de 07 a 21 de dezembro de 2015 - entre os 30 cursos elencados, sua preferência para capacitação, além de indicar possíveis cursos ausentes no formulário e apontar sugestões. Foram contabilizadas 307 respostas de servidores de todos os *campi* do Instituto e da reitoria, correspondendo a cerca de 30% do total do quadro de servidores do IFB. Além dos cursos, o formulário possibilitou que o servidor indicasse o horário de preferência para a realização das capacitações.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

4.2. Das linhas de desenvolvimento

As linhas de desenvolvimento propostas neste Plano se baseiam no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e se organizam da seguinte forma:

- I. **Iniciação ao serviço público** – ações que visam o desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do papel do Estado, dos Serviços Públicos, da Instituição, do seu papel como profissional e como cidadão, bem como a sua integração no serviço público e na instituição;
- II. **Formação geral** – ações que proporcionem a conscientização do servidor sobre o seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- III. **Educação formal** – ações voltadas para o desenvolvimento integral dos servidores contemplem os diversos níveis de educação formal;
- IV. **Gestão** – ações voltadas para a preparação do servidor para o desenvolvimento de atividades de gestão, que deverão se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- V. **Inter-relação entre ambientes** – ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e
- VI. **Específica** – ações de capacitação do servidor para o desempenho de atividades específicas ao ambiente, ao cargo ou setor, ou a projetos.

4.3. Das linhas de ação

O PAC será implementado levando-se em consideração as ações de capacitação direcionadas para o ensino não-formal, por meio de capacitação, de aperfeiçoamento e desenvolvimento dos servidores, e de ações de capacitação vinculadas à educação formal. As



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

seguintes linhas de ação estruturam este plano: a capacitação dos servidores para o desenvolvimento e aperfeiçoamento e para a qualificação.

4.3.1. Da capacitação para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento

A capacitação para o desenvolvimento e 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 tecnológicas.

O desenvolvimento e o aperfeiçoamento pressupõem um processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, baseado em ações de ensino-aprendizagem que complementa a formação do servidor.

4.3.2. Da capacitação para a Qualificação

A qualificação pressupõe o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.

5. PROCESSO OPERACIONAL

O desdobramento das ações de capacitação previstas neste Plano está organizado da seguinte maneira: participação do servidor em ações e eventos de capacitação e em cursos de Educação Formal que podem ocorrer tanto no âmbito interno como no âmbito externo ao IFB.

5.1. Das ações e eventos de Capacitação e Educação Formal

As ações de capacitação compreendem os eventos de capacitação que podem ser realizados nas seguintes modalidades: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, estágios, intercâmbios, grupos formais de estudos, seminários, congressos que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses institucionais, além das ações de Educação Formal, que vão desde a Educação Básica até a Superior, incluídos todos os níveis da



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Pós-Graduação.

Os eventos de capacitação podem ser ministrados interna ou externamente ao ambiente de trabalho, envolvendo a participação do servidor em seminários, simpósios, jornadas, semanas científicas, congressos, encontros, oficinas, palestras, workshops, estágios profissionais, grupos de estudos, atuação como instrutor/monitor no Programa de Capacitação, cooperação técnica, grupos de trabalho, participação como aluno especial ou regular em cursos de educação formal, participação em projetos institucionais e acadêmicos, aprendizagem em serviço, produção técnica, artística e/ou científica reconhecida, bem como qualquer outra atividade de capacitação.

5.2. Dos eventos coordenados pela CGPQ

A programação dos eventos de capacitação desenvolvidos e coordenados pela CGPQ é feita anualmente, entretanto os cursos não previstos, cuja necessidade se apresentar a partir de novas demandas de trabalho, poderão ser criados e ofertados no decorrer do ano, desde que atendam às diretrizes deste Plano de Capacitação.

Os eventos são delineados por meio do Plano Institucional, contendo objetivos, ementa, competências a serem desenvolvidas, período de realização, carga horária, público-alvo e atividades. As turmas poderão ser fechadas ou abertas. As turmas fechadas destinam-se a público-alvo específico, solicitado por alguma unidade administrativa ou acadêmica do IFB. As turmas abertas são oferecidas para os servidores docentes e técnico-administrativos do IFB e, havendo vagas remanescentes, para servidores lotados em instituições parceiras.

Os cursos poderão ser oferecidos na modalidade *in company*, desenvolvidos em parceria com as escolas de governo e/ou outras instituições, assim como a participação de servidores do IFB com know how em áreas demandadas.

5.3. Das inscrições

Para os eventos de capacitação promovidos pela CGPQ as inscrições serão feitas mediante a entrega/envio da ficha de inscrição devidamente preenchida, com o de acordo da chefia imediata.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

O servidor não poderá solicitar a sua participação em cursos e eventos de capacitação se estiver afastado do trabalho para licença médica, licença prêmio, gozo de férias e outros impedimentos legais.

5.4. Da desistência e abandono

Para regularização de situação de desistência e abandono em eventos de capacitação, o servidor deverá seguir as seguintes orientações:

- I. A desistência do servidor na participação de qualquer curso ou evento de capacitação promovido pela CGPQ, depois de confirmada sua participação deverá ser comunicada a essa Coordenação, pelo próprio servidor ou pela chefia imediata, por escrito, antes da data de realização da atividade.
- II. O servidor não participará de eventos de capacitação pelo período de 12 meses, nos seguintes casos:
- III. Desistência injustificada após o início do evento;
- IV. Frequência injustificada igual ou inferior a 70% da carga horária do evento.
- V. O servidor está isento deste impedimento se sua participação na ação for interrompida em virtude de necessidade do serviço, bem como, licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do art. 83 da Lei 8.112/90, desde que formalmente justificada à CGPQ até 30 dias após o término do evento.

5.5. Da seleção dos participantes

5.5.1. Da seleção para participação nos cursos de capacitação

A formação das turmas buscará atender às demandas apresentadas, caso isso não ocorra, as vagas serão preenchidas respeitando-se a ordem de apresentação das inscrições.

5.5.2. Da seleção para participação em cursos/eventos externos

A seleção de servidores para participar de eventos externos: cursos de curta duração, visitas técnicas, seminários, fóruns, congressos, palestras, feiras, simpósios, encontros e similares ou apresentar trabalhos nos referidos eventos, verificando-se a capacidade orçamentária, deverá observar, prioritariamente, os seguintes critérios:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

- I. Apresentação de trabalho científico, cultural ou tecnológico com aceitação devidamente comprovada pela respectiva Comissão Organizadora do Evento;
- II. Participação em eventos no exercício de função de representação institucional, no âmbito da área de sua atuação;
- III. Minистраção de cursos e conferências mediante convite ou aprovação da Comissão Organizadora do Evento;
- IV. Participação em eventos e treinamentos sem apresentação de trabalhos científicos.

Os servidores que participarem de eventos de capacitação, com financiamento e afastamento de suas atividades funcionais deverão repassar e retransmitir as técnicas e os conhecimentos adquiridos aos demais servidores lotados em sua Coordenação, constituindo-se potencialmente em agentes multiplicadores.

5.6. Das chefias

A participação das chefias no processo de desenvolvimento e aperfeiçoamento dos servidores lotados em seus setores é de extrema relevância.

Compete às chefias:

- I. Informar à Coordenação Geral de Políticas de Qualificação as necessidades de capacitação para o pessoal do seu setor;
- II. Elaborar o planejamento de participação nos cursos, no âmbito de seu setor, assegurando o acesso a todos os servidores nele lotados;
- III. Compatibilizar o horário de trabalho do servidor com o horário do curso/evento a ser frequentado pelo mesmo, de forma a não prejudicar as atividades do setor e nem a participação do mesmo nos cursos;
- IV. Acompanhar a frequência do servidor no curso ou evento;
- V. Definir as estratégias e dinâmicas que permitirão a execução do repasse de conhecimentos aos demais integrantes da equipe de trabalho;

5.7. Dos participantes

Os participantes dos cursos de capacitação são responsáveis por seu próprio processo de aprendizagem.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

Dos compromissos:

- I. Observar os preceitos deste Plano, bem como as demais normas em vigor referentes aos cursos;
- II. Compatibilizar a sua carga horária de trabalho com o curso, de forma conciliatória com a sua chefia e as necessidades de sua unidade;
- III. Fazer a sua inscrição nos cursos e/ou eventos;
- IV. Participar do curso ou evento, observando a carga horária mínima estabelecida para este;
- V. Entregar o certificado de participação à Coordenação de Gestão de Pessoas do *Campus* ou setor da reitoria para fins de registro e arquivo em sua pasta funcional;
- VI. Aplicar os conhecimentos obtidos em seu desempenho funcional.

Dos Direitos:

- I. Acessar, gratuitamente, o material instrucional;
- II. Obter, por meio da tutoria/coordenação, as informações e os esclarecimentos necessários ao adequado desempenho de sua participação no curso;
- III. Recorrer à CGPQ na eventual ocorrência de prejuízo aos seus direitos de treinando;
- IV. Ter pleno acesso aos serviços da CGPQ, respeitadas suas necessidades especiais, mediante comunicação, para que seja providenciado acesso ou material especial.

5.8. Da Certificação

Os certificados serão emitidos pela CGPQ ou pela entidade que ministrar o curso.

Para efeito de certificação os seguintes critérios deverão ser observados:

- I. Frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária das atividades desenvolvidas pelo curso ou evento;
- II. Aprovação em processo de avaliação, nos cursos ou eventos que o exigirem, além de outros critérios previstos na Programação, para efeito de habilitação.

Os Certificados de Capacitação, obtidos em observância a este Plano, poderão ser utilizados pelos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, para sua progressão por capacitação profissional, desde que atendam as condições previstas na



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

legislação pertinente.

5.9. Das Parcerias

Para ampliar as ofertas de eventos de capacitação o IFB poderá estabelecer novas parcerias com órgãos e instituições externas.

5.10. Das Estratégias de Aprendizagem

As estratégias de aprendizagem baseiam-se em metodologias participativas com vistas a proporcionar a produção de conhecimentos, o desenvolvimento de habilidades mentais, operativas e de relacionamento, proporcionando aos participantes um novo olhar quanto aos seus processos pessoais e profissionais.

Para o planejamento instrucional de cada curso e/ou evento de capacitação propõe-se a abordagem de competências de aprendizagem, na qual os conteúdos e as atividades produzem sentidos e significados relacionados com o sujeito da aprendizagem, possibilitando o estímulo à reflexão e o espírito crítico-analítico com relação ao contexto organizacional e profissional no qual se inserem e seu papel de servidor público.

5.11. Das Ações que Propiciam Progressão

Os eventos de capacitação poderão ser utilizados para progressão por capacitação, desde que atendam aos requisitos legais, a serem verificados pelo servidor, de acordo com o seu cargo, ambiente organizacional e carga horária mínima estabelecida em Lei.

Destaca-se, porém, que os eventos de capacitação propostos neste Plano não se destinam exclusivamente à progressão, mas sim ao desenvolvimento contínuo do servidor nas suas dimensões profissionais e pessoais. Desta forma, alguns destes eventos, por serem planejados para atender às necessidades de capacitação específicas, poderão possuir uma carga horária inferior à exigida em Lei, não podendo, portanto, ser utilizados para a progressão.

6. PROGRAMAÇÃO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

6.1. Parceria IFB/ESAF

Evento de Capacitação	Carga Horária por turma (horas)	Participantes	Turmas	Previsão de Realização
Gestão de conflitos	20	30	1	Junho a novembro
Elaboração de parecer, nota técnica e relatórios	20	30	1	
Desenvolvimento de equipes	40	60	2	
Elaboração de indicadores de desempenho institucional	20	30	1	
Gestão e fiscalização de contratos	20	30	1	
Gestão de documentos	20	30	1	
Planejamento estratégico	40	60	2	
Mapeamento de processos	20	30	1	
SIAPE aplicado à gestão de pessoas	20	20	1	
TOTAL	220	320	11	

6.2 Eventos realizados pela PREN

Evento de Capacitação	Carga horária por turma	Participantes	Turmas	Previsão de Realização
Adaptação Curricular para pessoas com Necessidades Especiais	20	30	1	Junho a Novembro
Avaliação da aprendizagem	20	30	1	Junho a Novembro
Planejamento do Ensino	20	30	1	Junho a Novembro
Elaboração de PPC	8	25	2	Junho a Novembro
Programação neurolinguística personalizada	36	30	1	Junho a Novembro
Total:		145	06	

6.3. Parceria ENAP

Mensalmente a CGPQ divulga a relação dos cursos promovidos pela ENAP nos seguintes temas:



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

- I. Comunicação e Liderança;
- II. Desenvolvimento de Pessoas;
- III. Ética, Cidadania, Direitos Humanos e Meio Ambiente;
- IV. Gestão da Informação, Monitoramento e Avaliação;
- V. Gestão da Tecnologia da Informação;
- VI. Gestão de Processos;
- VII. Gestão de Projetos Urbanos;
- VIII. Gestão Orçamentária e Financeira;
- IX. Logística Pública;
- X. Planejamento e Gestão;
- XI. Políticas Públicas;
- XII. Educação, Inovação e Docência.

6.4. Plano de Formação Continuada dos Servidores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – PLAFOR/SETEC/MEC

Cursos	Modalidade	Vagas	Realização
Assistente de Recursos Humanos	Preferencialmente EAD ou presencial	20	2º Semestre 2016
Assistente de Secretaria Escolar	Preferencialmente EAD ou presencial	20	2º Semestre 2016
Auxiliar Financeiro	Preferencialmente EAD ou presencial	20	2º Semestre 2016

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 18 de dezembro de 2014.

BRASIL, Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 18 de dezembro de 2014.

BRASIL. Decreto nº 5.707, 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 18 de dezembro de 2014.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

BRASIL, Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 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. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 18 de dezembro de 2014.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública-ENAP: <http://www.enap.gov.br/web/pt-br/cursos-por-tema>

BRASIL, Ministério da Educação. Portaria nº 27, de 15 de janeiro de 2014. Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

BRASIL, Ministério da Educação: Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica-SETEC. Portaria nº 15, de 11 de maio de 2016. Institui o Plano de Formação Continuada dos Servidores da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – PLAFOR, e outras providências.