



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DO RIO GRANDE DO NORTE**

RESOLUÇÃO Nº 67/2011-CONSUP

Natal (RN), 22 de dezembro de 2011.

Aprova a atualização do Regulamento da Política de Capacitação dos Servidores desta Instituição, aprovado pela Resolução nº 20/2005-CD/CEFET-RN.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE, faz saber que este Conselho, reunido ordinariamente nesta data, no uso das atribuições legais que lhe confere o Art. 9º do Estatuto do IFRN,

CONSIDERANDO

o que consta no Processo nº 23421.017122.2011-41, de 6 de setembro de 2011,

RESOLVE:

APROVAR, na forma do anexo, a atualização do Regulamento da Política de Capacitação dos Servidores desta Instituição, aprovado pela Resolução nº 20/2005-CD/CEFET-RN, adequando-o à Nota Técnica nº 40/2011/DENOP/SRH/MP, de 6 de julho de 2011, e à legislação vigente.


BELCHIOR DE OLIVEIRA ROCHA
Presidente

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DO RIO GRANDE DO NORTE

***REGULAMENTO DA POLÍTICA DE
CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFRN***

*Aprovado pela Resolução nº 20/2005-CD/CEFET-RN, de 26/10/2005, e
atualizado pela Resolução nº 67/2011-CONSUP/IFRN, de 22/12/2011.*

APRESENTAÇÃO

O Regulamento da Política de Capacitação dos Servidores do IFRN que ora se apresenta constitui uma atualização do documento aprovado pela Resolução nº 20/2005, do Conselho Diretor do então Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte.

O presente texto, elaborado pela Comissão designada pela Portaria nº 829/2011-Reitoria/IFRN, a partir de deliberação do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, representa o esforço institucional para atender à urgente demanda decorrente das alterações na legislação relacionada à área de pessoal, aí incluídos os novos planos de cargos e carreiras dos docentes (Lei nº 11.784/2008) e dos técnicos-administrativos (Lei nº 11.091/2005), bem como da mudança de institucionalidade e da expansão da Instituição.

Uma vez aprovado pelo Conselho Superior, este documento servirá como instrumento balizador para as ações de formação continuada dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, com vistas ao desenvolvimento e à valorização das potencialidades humanas, além do atendimento à nova realidade institucional, que trouxe inúmeros desafios, como a interiorização e a internacionalização, e aumentou expressivamente o contingente de servidores.


Belchior de Oliveira Rocha
Reitor

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
PRINCÍPIOS NORTEADORES	12
DIRETRIZES BÁSICAS	14
OBJETIVOS	17
AÇÕES PROPOSTAS.....	18
FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO	19
PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DE SERVIDORES	20
Título I Da Gestão	20
Título II Da Caracterização	21
Título III Do Orçamento	22
Título IV Das Formas de Participação dos Servidores	23
Título V Dos Programas de Cooperação Internacional.....	27
Título VI Das Disposições Gerais	28
ANEXO I	29
ANEXO II	31



INTRODUÇÃO

O INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE (IFRN), criado nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, vinculado ao Ministério da Educação, é uma instituição de educação básica, profissional, superior, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica.

Com a finalidade de permitir que o cidadão participe ativamente como sujeito da construção social, a educação profissional e tecnológica ofertada pelo IFRN deve propiciar: a construção de conhecimentos humanísticos, científicos e tecnológicos que possibilite ao educando a interferência no processo produtivo; o desenvolvimento de competências na utilização das diversas linguagens; o desenvolvimento da capacidade de análise que permita ao profissional a compreensão crítica da sociedade, dos meios de produção e das suas formas de atuação do indivíduo, como cidadão pleno.

A complexidade da atuação do profissional da educação profissional, o qual lida com os conhecimentos científicos, tecnológicos, os do senso comum e, sobretudo, com a formação humana, traduz-se nas especificidades desse fazer. A diversidade inerente ao contexto formativo e as influências advindas das mais variadas instâncias sociais, demarcadas pelas céleres e significativas transformações, são alguns dos fatores que exigem atualização de saberes e de profissionalismo no acompanhamento e na efetivação do processo de profissionalização, com a qualidade desejada. Em grande parte, isso poderá ser alcançado por meio de uma apropriada e cuidadosa política de formação continuada para servidores.

Entre as demandas emergentes para o IFRN inclui-se a ampliação da quantidade de servidores técnico-administrativos e docentes. Lidar com esse panorama exige um olhar especial para o âmbito da formação continuada.



É inegável que muitos dos profissionais da educação que compõem o atual quadro de servidores trazem consigo singularidades nas trajetórias acadêmicas e, conseqüentemente, pluralidades nos níveis de formação profissional. Entretanto constitui-se em preocupação constante a formação continuada de servidores com o intuito, entre outros aspectos, de fazer com que eles se apropriem da base filosófica da Educação Profissional e Tecnológica, de compreenderem os princípios educacionais que fundamentam a proposta pedagógica institucional, bem como mobilizá-los a se engajarem ao processo de ensino e aprendizagem proposto em nosso Projeto Pedagógico.

Para atender às reais necessidades, nesse aspecto, é fundamental repensar o campo conceitual e assumir uma concepção de formação mais abrangente. A concepção de formação continuada definida para o Instituto tem como parâmetro o desenvolvimento profissional, como uma condição indispensável para a aprendizagem permanente do servidor, com a finalidade de contribuir, continuamente, para o seu desenvolvimento pessoal, cultural e profissional.

Legalmente, as concepções de formação continuada do Instituto, tanto para docentes como para os técnicos-administrativos, têm a mesma fundamentação, uma vez que a LDB 9394/96 trata todos os envolvidos no processo educativo como profissionais da educação, assim como consta no Plano de Carreira dos Técnicos em Educação (PCCTAE), todos estão conceituados como trabalhadores em educação, reafirmando a atividade fim desta Instituição (Lei 11.091/2005).

A defesa é por uma formação continuada permanente e de qualificação profissional que favoreça o crescimento do servidor, na condição de pessoa, de profissional e de cidadão, superando-se o caráter de capacitação pontual para aderir à compreensão de formação continuada, numa perspectiva crítico-reflexiva. Para tanto, questões como identidade e especificidade profissional, identificação de necessidades, consecução dos objetivos institucionais e satisfação pessoal devem ser consideradas.

É válido destacar, contudo, que a idéia de desenvolvimento profissional, em suas várias nuances, vai além de cursos de formação continuada. Está atrelada a um conjunto de fatores capaz de impedir



ou possibilitar o progresso do servidor em sua vida profissional. Estão em jogo questões salariais, estruturais, níveis de decisão e participação, condições de trabalho, relações com a sociedade, legislação trabalhista, entre outras – interligadas à dinâmica dialética – que remetem a lutas e conquistas envolvendo o individual e o coletivo.

Analisar a educação no contexto escolar como uma atividade profissionalizada requer pensar o professor e os técnico-administrativos como profissionais, desenvolver a docência como uma profissão e reconhecer o educador como produtor de sua identidade profissional.

Em se tratando da profissionalização docente, em especial, as questões da identidade na profissão instituem um desafio teórico e prático, visto que a docência tem características próprias e se desenvolve em situações específicas, o que lhe outorga uma dada singularidade em relação a outras atividades reconhecidas como profissões (RAMALHO, NUÑEZ e GAUTHIER, 2003).

Refletir sobre o fenômeno da profissionalização do educador, o seu significado, tendo em vista provocar mudanças sociais que, necessariamente, passam por uma revisão profunda nos modelos de formação inicial, um conhecimento e análise das políticas de formação continuada e um repensar das ações de valorização da profissão docente e dos demais trabalhadores da educação. Esses se constituem em aspectos centrais para mudanças na prática educativa.

Para Nóvoa (1991), a escola é vista como *locus* de formação continuada do educador. Nesse sentido, alerta:

"A formação continuada deve estar articulada com desempenho profissional dos professores, tomando as escolas como lugares de referência. Trata-se de um objetivo que só adquire credibilidade se os programas de formação se estruturarem em torno de problemas e de projetos de ação e não em torno de conteúdos acadêmicos" (NÓVOA, 1991 p.30).

Nessa direção, faz-se necessário estabelecer condições adequadas para o desencadeamento de um ousado processo de formação continuada, em que a Instituição possa, enfim, impulsionar todas as suas dimensões formativas.



No cotidiano acadêmico atual do IFRN, é imperiosa a compreensão do modelo organizacional, que passa por inovações estruturais do ponto de vista da função social, da gestão democrática, da participação, da adoção de currículos interdisciplinares, multiculturais e interculturais, com exigências de avaliação permanente, maior interação com a sociedade, como também a utilização de novas mídias e de processos de comunicação e informação. Isso reflete, diretamente, no exercício profissional.

Outro fator de relevância é a adesão a uma política interna, assentada em um Plano Geral de Formação para os Servidores, delineada pelas dimensões pessoal, profissional, social e didático-pedagógica e que intensifique ações voltadas para a formação continuada. Essa política deve contemplar, adequadamente, as definições em relação às metas, aos objetivos, à temporalidade, ao acompanhamento e à avaliação. Ademais, é essencial diagnosticar necessidades e eleger prioridades, visando, sobremaneira, um redimensionamento contínuo das propostas, em consonância com o Projeto Institucional, com as demandas internas e com as diretrizes emanadas dos órgãos superiores.

Implementar uma política de formação continuada, tendo esse enfoque como eixo balizador é, para Fernández Enguita (1998), abraçar o desafio proeminente de situar, com clareza, o papel que a Instituição e todos os seus servidores (gestores, docentes e técnico-administrativos em educação) devem assumir para atender às exigências da prática educativo-acadêmica. No âmbito operacional, o incentivo deve transcender as capacidades de adaptação, flexibilidade, atualização e ampliação de conhecimentos necessários para as diversas formas e modalidades de atuação do Instituto.

No entanto para consolidar uma política institucional de formação dos servidores de forma apropriada, convém se constituir um conjunto de ações coletivas voltado para a garantia dos direitos dos docentes e dos técnico-administrativos, configurando-se em um compromisso institucional que visa atender às demandas de formação e de desenvolvimento profissional dos servidores locais. Tornar-se-á política efetivamente, à medida que se desdobrar em ações coletivas, delineada pelas etapas de planejamento, execução e avaliação dos programas e projetos, numa perspectiva participativa e democrática.

A Rede Federal de ensino orienta-se pelo Decreto nº 5.707/06 que institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a



Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Esse instrumento pretende atender à necessidade de aperfeiçoamento do quadro funcional da Rede e oportuniza que os servidores tomem conhecimento das normas legais para a formação e capacitação. Traz, ainda, a obrigatoriedade das instituições estruturarem seus planos de cargo e carreira como incentivo à qualificação do servidor concursado.

Uma das diretrizes vigentes é a oferta e a garantia de cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público (BRASIL, 2006). Essa diretriz indica que as instituições devem apontar caminhos que facilitam a qualificação profissional de técnicos e de docentes.

No IFRN, essa política está regulamentada e aprovada pela Resolução nº 20/2005-CD/CEFET-RN, que necessita ser atualizada, tendo em vista o surgimento das legislações que criaram os Institutos Federais, bem como os novos planos de cargos e carreiras docente (Lei nº 11.784/2008) e técnico-administrativo (Lei nº 11.091/2005).

A formação continuada de servidores no IFRN visa a contribuir com o processo de formação e de capacitação, adequado às necessidades dos profissionais do IFRN, no exercício e desempenho de suas funções, contribuindo para o pleno desenvolvimento pessoal e institucional. Trata-se de um processo coordenado, institucionalmente, pela Diretoria de Gestão de Pessoas numa perspectiva formativa e processual da profissionalização, merecendo constante revisão a fim de se garantir as condições necessárias para o exercício profissional com qualidade.

O setor de gestão de pessoas do Instituto operacionaliza as demandas advindas do levantamento de necessidades, oportunizando a participação direta do gestor de cada diretoria na identificação das demandas. Mesmo assim, percebe-se uma considerável e preocupante evasão dos profissionais nas ações de formação e de capacitação promovidas pelo IFRN, merecendo uma reflexão e avaliação para identificar os fatores que geram essa e outras situações de dificuldades. Nesse sentido, vê-se a necessidade de se implementar no processo de acompanhamento e de avaliação do PPP, alguns instrumentos que identifiquem as causas dessa evasão e/ou desistências, a fim de levantar as dificuldades e reorientar os processos formativos a partir da realidade. Para tanto,



também se faz necessário repensar os formatos dos cursos de formação continuada, de modo a garantir o êxito e a qualidade do processo.

Percebe-se também a existência de um público institucional com potencial necessidade de capacitação, principalmente no tocante aos docentes pertencentes à área técnica que não têm formação pedagógica, assim como os servidores ingressantes na Instituição e que ainda não apreenderam as matrizes filosóficas e pedagógicas que configuram a proposta de ensino-aprendizagem do IFRN. Ainda se inscrevem nesse campo os profissionais que atuam com os cursos ligados à modalidade de Educação de Jovens e Adultos.

A necessidade de qualificação e capacitação é atendida à medida que a instituição vem oportunizando a todos os servidores o acesso a convênios firmados entre o IFRN e outras instituições nos diversos níveis de capacitação, como também a oferta de cursos pelo próprio Instituto em todos os níveis de formação e capacitação. Ressalta-se que ambas as formas de atendimento são custeadas pelo Instituto e que a instituição conta com parceiros, tais como universidades públicas, outros órgãos da Rede Federal e demais instituições públicas e privadas.

Dentro da política de capacitação sustentada pela Instituição, os servidores, com exceção daqueles que se encontram em estágio probatório, adquirem o direito de afastamento para o cumprimento de atividades relacionadas a estudos de pós-graduação. Diante da possibilidade de financiamento, acesso e garantia de afastamento para capacitação de servidores é necessário que haja acompanhamento efetivo do desempenho na formação proposta visando avaliar as contribuições que os processos formativos trazem para o desenvolvimento profissional e melhoria institucional. Além disso, é necessário que haja melhor divulgação das informações sobre os convênios e projetos de capacitação oferecidos pela instituição, bem como uma sistemática de acompanhamento e de avaliação de sua efetividade.

A partir dessas considerações, constata-se que a política de capacitação do IFRN encontra-se consolidada, porém necessita de constante revisão para permitir o seu aperfeiçoamento e o atendimento da demanda, haja vista a reconfiguração institucional. Para tanto, evidencia-se a necessidade de se estabelecer uma agenda que contemple discussões a respeito da profissionalidade e do



profissionalismo dos trabalhadores em educação, bem como a operacionalização do Plano Institucional de Capacitação de Servidores enfatizando-se alguns desafios. Nesse sentido destacam-se alguns pontos como:

1. Sistematização do diagnóstico de demanda de servidores para capacitação.
2. Sistematização de práticas avaliativas e acompanhamento dos servidores que ingressam em programas e cursos de capacitação.
3. Estruturação da EAD como ferramenta de apoio à capacitação de servidores.
4. Melhoria da divulgação dos convênios e projetos de capacitação oferecidos pela instituição e a publicação de relatórios e resultados.
5. Planejamento estratégico para realização da formação continuada.
6. Valorização das potencialidades dos servidores.
7. Realização de eventos internos para divulgação da produção científica, experiências e publicações.
8. Reformulação das normas para afastamento dos servidores para capacitação, tendo em vista as necessidades de liberação de acordo com a natureza e a demanda do trabalho em cada processo formativo.
9. Fortalecimento da identidade dos servidores enquanto profissionais da educação.

A formação continuada é um dos caminhos de se garantir a construção e o fortalecimento da identidade profissional, conjugando saberes e experiências que possibilitam os profissionais a ampliar seu universo de conhecimento e a partir dessas vivências modificarem sua prática. No campo da formação continuada, reafirma-se a perspectiva crítica de formação integral e politécnica, "em que os profissionais desenvolvem capacidades subjetivas – intelectuais, físicas, sociais, estéticas, éticas e profissionais – visando à unidade, na ação humana, entre capacidades intelectuais e práticas" (LIBÂNEO, 2004, p. 85). Nesse particular, imprime-se ao IFRN o desafio de desenvolver ações que ponham em prática um processo que leve o servidor ao exercício intelectual e crítico, como sujeito reflexivo, pesquisador de sua prática e produtor de conhecimentos, visando à participação qualificada e competente na organização e gestão do trabalho pedagógico e administrativo, tendo em vista os objetivos e finalidades institucionais.

PRINCÍPIOS NORTEADORES

Toda essa compreensão implica a necessidade de se criarem espaços e tempos institucionalizados que favoreçam processos coletivos de reflexão e intervenção na prática pedagógica através da pesquisa e da problematização, podendo se constituir em espaços de formação.

A consolidação desses espaços de construções coletivas sobre a prática pedagógica ocorre a partir da socialização e trocas de experiências. A definição desses lugares de produção coletiva poderá ser efetivada, internamente, por meio de pesquisas, estudo de caso, reuniões pedagógicas, grupos de estudos, seminários, participação em processos de construção/revisão coletiva do Projeto Político-Pedagógico institucional e na elaboração de programas de formação continuada. Tudo isso se coaduna com a visão de prática reflexiva, recomendando-se, também, a consolidação dessas formas de sistematização de práticas pedagógicas a partir da metodologia da pesquisa-ação (DEMO, 2003).

A partir dessa discussão, defende-se a permanência de uma política de formação continuada pautada em elementos teóricos e práticos da profissionalização, compreendendo que os profissionais envolvidos constroem sua profissão ao longo da vida, configurando-se em um processo amplo, dinâmico, flexível e caracterizado por diferentes etapas pessoais e coletivas.

Para tanto, aponta-se os princípios orientadores da política de formação continuada e desenvolvimento dos profissionais da educação do IFRN:

- o fortalecimento da identidade profissional por meio da formação permanente;
- o compromisso político, pedagógico e social do educador;
- a atuação profissional norteada pela concepção de homem, de educação, de sociedade e de trabalho definidas no Projeto Político-Pedagógico da Instituição;

- o compromisso com a qualificação profissional, com a profissionalização, com a melhoria da prática pedagógica, com a valorização profissional e com a melhoria da qualidade de vida dos servidores;
- o compromisso com o redimensionamento dos modelos praticados de formação continuada numa perspectiva investigativa, reflexiva e interdisciplinar; e
- o comprometimento com os processos democráticos e participativos.



DIRETRIZES BÁSICAS

Adotam-se algumas diretrizes básicas para a consolidação da política de formação continuada da Instituição na perspectiva defendida e, conseqüentemente, para que se possa formatar o programa de desenvolvimento profissional dos servidores, como garantia de um processo formativo sistematizado, capaz de atender às demandas do mundo do trabalho e às novas demandas internas, nessa estrutura multicampi e pluricurricular. São elas:

- estabelecimento de procedimentos sistemáticos de formação continuada e qualificação para os servidores, contemplando as diferentes áreas profissionais;
- atendimento aos interesses e necessidades de formação continuada dos servidores de diferentes áreas profissionais, considerando as necessidades da Instituição;
- planejamento anual de acordo com as necessidades dos diversos *campi* e setores que compõem a administração do IFRN;
- promoção de programas de formação continuada e qualificação de forma transparente com ampla divulgação junto à comunidade e com ênfase no planejamento participativo, incluindo as entidades representativas das categorias (comissões permanentes de pessoal);
- realização de seminários ou cursos de formação para os ingressantes na carreira na EPT;
- permanência de normas que regulamentem a destinação de percentual dos recursos para formação continuada e qualificação;
- planejamento anual para afastamento de servidores em processo de qualificação profissional;
- garantia de oportunidades iguais para todos os profissionais que atuam nos diversos setores e *campi* do IFRN;



- promoção de ações visando motivar os servidores a buscar níveis mais elevados de educação formal como meio de atingir a cidadania plena;
- implementação de programa de desenvolvimento de gestão e de capacidade técnica de equipes, visando à preparação dos servidores para o desempenho de cargos e funções na esfera da gestão;
- promoção de ações visando à implementação de metodologias de formação continuada numa perspectiva construtivista ou reflexiva;
- manutenção do quadro atualizado da situação de capacitação e qualificação dos servidores em cada *campus*;
- manutenção dos três programas previstos no plano de carreira: capacitação, avaliação de desempenho e dimensionamento;
- permanência de um processo de avaliação contínua sobre a execução do plano, com a participação efetiva dos segmentos dos professores e dos técnico-administrativos;
- acompanhamento e avaliação da participação dos servidores em cursos de formação continuada, visando o crescimento pessoal e institucional;
- uso das novas tecnologias para comunicação e oferta de cursos de formação continuada de servidores, possibilitando a integração entre os *campi*;
- incentivo a publicações científicas e à participação dos servidores em eventos para a divulgação de produções científicas, culturais, relatos de experiências, etc.;
- valorização dos servidores com reconhecido potencial na área profissional em que atua para a oferta de cursos na Instituição;
- criação de convênios com instituições formadoras para cursos de graduação e pós-graduação (*lato sensu* e



stricto sensu), preferencialmente, com instituições integrantes da Rede Pública de Ensino; e

- valorização dos servidores por meio do desenvolvimento de programas de melhoria da qualidade de vida.

Ressalta-se, portanto, que a política de formação continuada dos servidores do IFRN, tendo como consequência o fortalecimento profissional conjunto dos servidores, não se efetivará apenas pelo acúmulo de cursos, métodos e técnicas. Ocorrerá por meio de um trabalho competente e crítico sobre as práticas e nas práticas de reconstrução e fortalecimento da identidade pessoal e profissional dos envolvidos. Destacamos ainda, que as políticas de formação continuada, quando referenciadas pela dimensão coletiva, contribuem tanto para a emancipação profissional quanto para consolidação da profissão do educador, que é autônoma na produção dos seus saberes, porém inteiramente ligada aos contextos institucionais.

OBJETIVOS

- a) melhorar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- b) desenvolver permanentemente o servidor público;
- c) adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos institucionais, tendo como referência o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI;
- d) divulgar e gerenciar as ações de capacitação; e
- e) racionalizar e garantir efetividade dos gastos com capacitação.



AÇÕES PROPOSTAS

- a) promover eventos de formação continuada específicos para os diversos setores da Instituição;
- b) promover treinamentos específicos para os docentes e técnico-administrativos das diversas áreas, com metas definidas para cada ano letivo;
- c) maximizar o número de servidores com graduação, com pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* em suas áreas de atuação;
- d) promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;
- e) oportunizar aos servidores a participação em eventos científicos e culturais, de forma proporcional às necessidades das áreas e dos setores administrativos de cada *campus*, e conforme critérios estabelecidos neste regulamento;
- f) incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores do próprio quadro de pessoal;
- g) considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;
- h) oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;
- i) oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação aos servidores que ingressarem na instituição;
- j) avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação.



FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO

A Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE) é responsável pela coordenação, planejamento, controle e avaliação de todas as ações de formação continuada de servidores, e, em conjunto com a Diretoria de Administração de Pessoal do *Campus* Natal-Central (DIAPE/CNAT) e as Coordenações de Gestão de Pessoas dos diversos *Campi* (COGPE), operacionaliza as ações de capacitação. Também necessita contar com o apoio das instâncias administrativas da instituição, além da Pró-Reitoria de Ensino e da Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação, na implementação da política de capacitação dos servidores, no que se refere às matrizes filosóficas e pedagógicas que configuram a proposta de ensino-aprendizagem do IFRN e as ofertas de cursos de pós-graduação através de MINTER e DINTER, entre outros programas.

A DIGPE, com base na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, no PDI institucional e nas demandas de caráter sistêmico, definirá, anualmente, as áreas de interesse da administração da instituição para efeito de inclusão no planejamento estratégico institucional.

A definição dos cursos prioritários e eventos de capacitação, nas áreas de conhecimento de cada *campus*, serão definidos no âmbito dos *campi*, com a participação de integrantes das áreas de gestão de pessoas, equipe pedagógica, administração, além das áreas de ensino, pesquisa e extensão, e submetidas ao planejamento estratégico institucional.



PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DE SERVIDORES

Título I Da Gestão

Art. 1º. O IFRN promoverá a formação continuada dos servidores através da Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE), em conjunto com a Diretoria de Administração de Pessoal do *Campus* Natal-Central (DIAPE/CNAT) e as Coordenações de Gestão de Pessoas dos diversos *Campi* (COGPE), e será a responsável pelo planejamento, coordenação, controle e avaliação das ações de formação continuada, mesmo quando realizadas pela própria instituição ou por outras instituições.

Art. 2º. Para a consecução dos objetivos do programa ora instituído, a DIGPE poderá propor parcerias com outras instituições de reconhecida competência na formação de pessoas, através de convênios, intercâmbios ou contratos, respeitada a legislação vigente.

Parágrafo Único. Nos casos de convênios ou contratos, a DIGPE solicitará à Reitoria a designação de responsável pela fiscalização destes.

Art. 3º. Anualmente, a DIGPE, em conjunto com a DIAPE/CNAT e as COGPE dos demais *Campi*, realizará levantamento das necessidades de formação continuada dos servidores, tendo como base as metas e previsões de capacitação e qualificação constantes no planejamento anual elaborado por cada Direção-Geral de *Campus* e cada setor sistêmico, visando adequar a programação às demandas, em consonância com os objetivos institucionais.

§ 1º. As demandas institucionais que surgirem no decorrer de cada ano e que não estejam incluídas no planejamento anual, serão analisadas pela DIGPE e instâncias envolvidas, observados os limites orçamentários.

§ 2º. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal da DIGPE, anualmente, emitirá edital visando classificar projetos de cursos de formação continuada para servidores, em áreas de interesse da administração pública, definidas antecipadamente pelo Colégio de Dirigentes e apreciadas pelo Conselho Superior, e que sejam



apresentados e operacionalizados pelas Diretorias Acadêmicas e/ou COGPE dos *Campi*.

Art. 4º. Cabe à DIGPE divulgar amplamente o programa anual de formação continuada de servidores, contemplando, dentre outros fatores, as ações que serão desenvolvidas, o conteúdo dos cursos a serem ministrados e as formas de ingresso e avaliação do servidor em cada programa.

Parágrafo Único. Anualmente, a DIGPE divulgará relatório contendo as ações de formação continuada que foram implementadas, quadro comparativo da demanda real e da demanda atendida, bem como avaliação qualitativa destas ações.

Título II **Da Caracterização**

Art. 5º. Para as finalidades estabelecidas neste Programa, entende-se como *formação continuada de servidores* o conjunto de ações destinadas a proporcionar ao servidor o seu aprimoramento enquanto indivíduo, profissional e cidadão, em estreita relação com a função social da Instituição.

Parágrafo Único. Para fins deste programa, e em conformidade com o Art. 2º do Decreto nº 5.707/06, entende-se por:

I – *capacitação*: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II – *gestão por competência*: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III – *eventos de capacitação*: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.



Art. 6º. Especificamente, considerar-se-ão as seguintes formas de formação continuada de servidores:

- a) elevação do nível de escolaridade formal;
- b) desenvolvimento profissional, envolvendo treinamento e aperfeiçoamento nos conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho das atribuições profissionais;
- c) desenvolvimento gerencial, entendido como formação que propiciará ao servidor preparação e qualificação para o exercício de funções de natureza gerencial;
- d) desenvolvimento em sentido amplo, permitindo aos servidores o acesso ao conhecimento socialmente produzido, envolvendo, dentre outros, a participação em seminários, encontros, congressos, palestras ou simpósios;
- e) participação em programas de desenvolvimento voltados para a melhoria da qualidade de vida;
- f) realização de cursos de capacitação e qualificação tecnológica e preparação para certificação.

§ 1º. Nos programas de formação inicial e continuada para o trabalho e nos cursos técnicos, tecnológicos e licenciaturas oferecidas pelo IFRN, caso haja vaga remanescente, o servidor terá prioridade de matrícula, após processo seletivo interno, respeitada a legislação vigente; e nas pós-graduações, poderá concorrer às vagas reservadas para os servidores do IFRN.

§ 2º. Poderão ser utilizadas, para as finalidades previstas neste Programa, as tecnologias de educação à distância, de acordo com a legislação vigente.

Título III Do Orçamento

Art. 7º. O Programa de Formação Continuada de Servidores terá orçamento anual próprio, compatível com as ações a serem implementadas, garantindo-se, no mínimo, percentual de 5% do orçamento de custeio do IFRN e/ou o previsto na legislação vigente.

Parágrafo Único. A distribuição do montante alocado anualmente, para capacitação e qualificação, obedecerá aos



indicadores de gestão e desempenho previstos no PDI, ao contido nas ações do planejamento da DIGPE, observado o § 10 do Art. 8º.

Título IV

Das Formas de Participação dos Servidores

Art. 8º. Será permitido ao servidor, no interesse da Administração, sem prejuízo para o desenvolvimento das atividades do seu setor de lotação, o afastamento total de suas funções, para participar das ações de desenvolvimento previstas neste Programa, desde que o servidor tenha concluído o período de estágio probatório (três anos).

§ 1º. O detalhamento das condições e prioridades para afastamento do servidor são as definidas no Anexo I deste Programa.

§ 2º. Os afastamentos referidos no Anexo I não implicam redução de vencimentos, garantindo-se ao servidor a remuneração do cargo efetivo.

§ 3º. Os prazos para afastamento total serão concedidos pelos períodos relacionados a seguir:

- até 24 (vinte e quatro) meses, para mestrado;
- até 48 (quarenta e oito) meses, para doutorado;
- até 12 (doze) meses, para pós-doutorado; e
- até seis (6) meses, para estágio.

I – Excepcionalmente, os prazos para afastamento total previstos neste parágrafo poderão ser ampliados em até seis (6) meses, exceto para estágio, sendo necessário pedido de prorrogação através dos trâmites legais.

§ 5º. Quando se tratar de cursos por módulos e congêneres, incluindo os cursos à distância, poderá haver – exclusivamente, durante a realização dos respectivos módulos – a liberação total do servidor de suas tarefas, que serão distribuídas entre os pares.

§ 6º. A concessão do afastamento total implicará para o servidor a assunção do compromisso de que, ao seu retorno, ele



permanecerá, obrigatoriamente, no IFRN, por tempo, no mínimo, igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações, sob pena de incursão nas sanções previstas por lei, tais como as previstas no Artigo 12 desta Resolução.

I – O compromisso de que trata este parágrafo será assumido pelo servidor mediante assinatura de Termo de Compromisso e Responsabilidade, em formulário próprio disponibilizado no sítio institucional ou fornecido pela DIGPE, DIAPE/CNAT ou COGPE dos *Campi*, no qual devem constar direitos e deveres do servidor relativos ao assunto.

II – O servidor beneficiado com afastamento total somente poderá ser liberado para participar de outro curso, após o cumprimento do período de permanência na Instituição previsto neste parágrafo, salvo nos casos da integração de Mestrado e Doutorado ou programa que contemple o processo de continuidade na formação profissional dos servidores.

III – Não será concedido afastamento para fins deste programa, ao servidor que tenha se afastado por cessão, requisição, exercício provisório em outro órgão e licença para tratar de assuntos particulares nos dois anos anteriores.

§ 7º. Ao servidor em estágio probatório será dada a oportunidade de participar de cursos e treinamentos, sem afastamento, bem como de congressos e eventos similares, desde que seja de interesse da Administração, necessário ao desempenho das atribuições do cargo para o qual foi nomeado e não prejudique a realização da avaliação de desempenho a que deve ser submetido, conforme legislação vigente, podendo, ainda, lhe serem concedidas as licenças e afastamentos previstos na Lei nº 8.112/90, e suas alterações posteriores.

§ 8º. O afastamento do servidor para participação em cursos de pós-graduação no exterior, quer seja com ônus total, com ônus limitado ou sem ônus para a Instituição, depende da prévia autorização do Ministro da Educação, devendo ser solicitada, no mínimo, 90 (noventa) dias antes da data prevista para o afastamento, respeitada a legislação vigente.

§ 9º. O afastamento total do servidor para a realização de cursos de pós-graduação no país, incluindo os casos em que o curso é realizado na mesma cidade onde está situado o respectivo *campus* de



lotação do servidor, somente poderá ser autorizado quando solicitado, no mínimo, 60 (sessenta) dias antes do afastamento, satisfeita a condição de que o curso seja credenciado pela Coordenação de Aperfeiçoamento Superior (CAPES), além de obedecer à tramitação interna.

§ 10º. O servidor somente poderá afastar-se de suas atividades funcionais (pedagógicas e/ou administrativas) após a autorização de afastamento ser publicada internamente ou no DOU (quando cabível), sob pena de entender-se como ausência injustificada, ocasionando a perda proporcional da remuneração, nos termos do art. 44 da Lei nº 8.112/90.

§ 11º. Na definição dos servidores que participarão das ações previstas neste Programa, serão observados os seguintes aspectos, por ordem de prioridade e conforme disponibilidade orçamentária, mediante realização de consulta entre seus pares:

- docentes: menor grau de titulação, em vista da elevação desta, em especial para Mestrado e Doutorado, por diretoria acadêmica, baseando-se nas situações específicas de cada diretoria e tendo como patamar mínimo a Especialização;

- técnicos-administrativos: menor grau de escolaridade formal; menores benefícios obtidos no âmbito do referido programa; melhores resultados alcançados na última avaliação de desempenho com vistas à progressão funcional; maior tempo de efetivo exercício no IFRN, exceto na situação em que o servidor, ao retornar do curso, venha a contar com menor tempo para aposentar-se do que o período de afastamento pleiteado.

§ 12º. A documentação indicada no Anexo II será exigida do servidor participante de qualquer ação de desenvolvimento definida neste programa, antes, durante e depois do curso, conforme o caso.

I – Para os cursos de graduação e pós-graduação só serão aceitos os diplomas e certificados devidamente reconhecidos pela autoridade pública competente, hoje, o Ministério da Educação, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

II – Especificamente, para os cursos de pós-graduação *lato sensu* só serão aceitos os certificados de conclusão acompanhados do



respectivo histórico escolar, nos termos do artigo 7º, § 1º da Resolução 01/2007 do Conselho Nacional de Educação/MEC.

§ 13º. Terá primazia para participar de evento, como congresso, seminário, simpósio e similares, o servidor que, sendo:

- docente: a) for apresentar trabalho no evento, considerando-se, por ordem de importância e prioridade, os seguintes trabalhos: Apresentação Oral, Apresentação de Pôster/Painel, Publicação de Trabalho Integral, Publicação de Resumo; b) tenha algum trabalho desenvolvido no IFRN em área que conste da programação do evento; c) ainda não tenha participado de evento de mesma natureza.

- técnico-administrativo: a) vá participar de evento compatível com o ambiente organizacional e o cargo ocupado; b) tenha algum trabalho desenvolvido no IFRN em área que conste da programação do evento; c) ainda não tenha participado de evento de mesma natureza.

Art. 9º. O servidor poderá solicitar horário especial, a critério da chefia imediata e no interesse da Administração, desde que haja compensação de horários e não cause prejuízo às atividades do setor, para cursos de capacitação que tenham afinidade com as atribuições desenvolvidas no cargo/função que ocupa.

Art. 10. O afastamento total do servidor será concedido pelo Reitor, através da emissão de portaria e mediante:

I – atendimento aos pré-requisitos exigidos;

II – parecer favorável da Chefia Imediata;

III – parecer favorável da Direção-Geral, no caso dos *Campi*;

IV – parecer favorável da Comissão específica (CPPD ou CIS/PCCTAE);

V – parecer favorável da DIGPE.

Art. 11. No tempo previsto, conforme legislação vigente (Art. 87 da Lei nº 8.112/90, com a redação dada pela Lei nº 9.527/97) e regulamentação interna, o servidor poderá solicitar licença para capacitação a fim de participar das ações de capacitação previstas neste Programa, incluída a elaboração de dissertação de mestrado ou



tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o planejamento anual de capacitação da Instituição.

Art. 12. Não haverá substituição do servidor que estiver participando das ações de formação continuada previstas neste Programa, salvo nos casos especificados no art. 2º, § 1º da Lei nº 8.745/93, obedecendo ao quantitativo máximo de servidores docentes previstos para a Instituição, conforme o disposto na Portaria Interministerial nº 56, de 20 de abril de 2011, publicada no DOU nº 77, de 25 de abril de 2011, Seção 1, página 100, além do teor de regulamentação específica e/ou mediante justificativa consubstanciada de sua unidade de lotação e condicionada à possibilidade de remanejamento interno da própria unidade ou da instituição.

Art. 13. O desligamento, abandono ou descumprimento injustificado das exigências de conclusão do programa acarretará o cancelamento da autorização de afastamento, instauração de processo administrativo disciplinar, bem como ressarcimento ao erário das despesas havidas, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112/90.

§ 1º. Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento, deverá fazer o ressarcimento ao erário de todos os gastos com o seu aperfeiçoamento, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112/90.

§ 2º. Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112/90, deverá ressarcir o órgão, na forma do art. 47 da referida lei, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

Título V

Dos Programas de Cooperação Internacional

Art. 14. A instituição apoiará com bolsas, observados limites orçamentários e de custos com o financiamento de despesas com deslocamento e taxas de matrículas, servidores em programas de pós-graduação no exterior, desde que decorrentes de acordos de cooperação do IFRN com instituições internacionais de referência que venham oportunizar maior visibilidade internacional à produção científica e tecnológica institucional, objetivem a atualização de conhecimentos e a incorporação de novos modelos de gestão da



pesquisa e o acesso de pesquisadores brasileiros a centros internacionais de excelência, bem como a ampliação do nível de colaboração e de publicações conjuntas entre os servidores e pesquisadores que atuam no exterior.

Título VI

Das Disposições Gerais

Art. 15. No caso de vigência de novas legislações, a DIGPE procederá às alterações necessárias neste programa, em conjunto com as comissões específicas das carreiras docente e técnico-administrativa, e enviará ao Conselho Superior.

Art. 16. Cabe às comissões específicas das carreiras docente e técnico-administrativa analisar, anualmente, quantitativa e qualitativamente, o Programa de Formação Continuada de Servidores, com vistas à sua adequação aos objetivos nele definidos, e emitir relatório à DIGPE.

Art. 17. Os casos omissos neste Programa serão dirimidos, em primeira instância, na DIGPE, em conjunto com as comissões específicas das carreiras docente e técnico-administrativa, com a análise e parecer da PROJU, em segunda instância, e quando se fizer necessário, em última instância, no Conselho Superior.



ANEXO I

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS (Detalhamento das Possibilidades de Afastamento Total e Prioridades por Grau de Titulação)

NATUREZA DO PROGRAMA	POSSIBILIDADE DE AFASTAMENTO	PRIORIDADE PARA AFASTAMENTO			
		A e B	C e D	E	
Cursos de formação inicial e continuada para o trabalho.	- O servidor faz jus à flexibilidade de horário de trabalho, através de assinatura de folha de frequência e acompanhamento pela chefia imediata, sem prejuízo da jornada de trabalho, conforme o disposto na Lei nº 8.112/90.	1	-	-	
Cursos de 3º grau correlatos com a área de atuação do servidor.	- O servidor faz jus à flexibilidade de horário de trabalho, através de assinatura de folha de frequência e acompanhamento pela chefia imediata, sem prejuízo da jornada de trabalho, conforme o disposto na Lei nº 8.112/90.	2	1	-	
Cursos de Especialização correlatos com a área de atuação do servidor.	- O servidor faz jus à flexibilidade de horário de trabalho, através de assinatura de folha de frequência e acompanhamento pela chefia imediata, sem prejuízo da jornada de trabalho, conforme o disposto na Lei nº 8.112/90.	3	2	1	
Cursos de Mestrado.	Afastamento total das atividades pelo período de até 24 meses, prorrogável por até 6 meses.	4	3	2	
Cursos de Doutorado.	Afastamento total das atividades por até 48 meses, prorrogável por até 6 meses.	5	4	3	
Cursos de Pós-Doutorado.	Afastamento total das atividades por até 12 meses, prorrogável por até 6 meses.	6	5	4	
Estágio	Afastamento total das atividades por até 6 meses.	-	-	-	
Cursos de Desenvolvimento Profissional e Gerencial.	Afastamento total no período e horário de realização do curso.	-	-	-	
Participação em Seminários, Congressos, Simpósios, Encontros e eventos similares.	Afastamento total no período de realização do evento.	-	-	-	

Legenda: A, B, C, D e E = Níveis de Classificação dos Cargos do Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos.



ANEXO I

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS (Detalhamento das Possibilidades de Afastamento Total e Prioridades por Grau de Titulação)

NATUREZA DO PROGRAMA	POSSIBILIDADE DE AFASTAMENTO	PRIORIDADE PARA AFASTAMENTO (DOCENTES)				
		G e A	E	M	D	PD
Cursos de Especialização correlatos com a área de atuação do servidor.	- O servidor faz jus à flexibilidade de horário de trabalho, através de assinatura de folha de frequência e acompanhamento pela chefia imediata, sem prejuízo da jornada de trabalho, conforme o disposto na Lei nº 8.112/90.	1	-	-	-	-
Cursos de Mestrado.	Afastamento total das atividades pelo período de até 24 meses, prorrogável por até 6 meses.	2	1	-	-	-
Cursos de Doutorado.	Afastamento total das atividades por até 48 meses, prorrogável por até 6 meses.	3	2	1	-	-
Cursos de Pós-Doutorado.	Afastamento total das atividades por até 12 meses, prorrogável por até 6 meses.	4	3	2	1	-
Estágio	Afastamento total das atividades por até 6 meses.	-	-	-	-	-
Cursos de Desenvolvimento Profissional e Gerencial.	Afastamento total das atividades no período e horário de realização do curso.	-	-	-	-	-
Participação em Seminários, Congressos, Simpósios, Encontros e eventos similares.	Afastamento total das atividades no período de realização do evento.	-	-	-	-	-

Legenda: G=Graduação; A=Aperfeiçoamento; E=Especialização; M=Mestrado; D=Doutorado; PD=Pós-Doutorado.



ANEXO II

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS (Detalhamento da Documentação Necessária para Afastamento)

NATUREZA DO PROGRAMA	DOCUMENTAÇÃO ANTERIOR AO AFASTAMENTO	DOCUMENTAÇÃO DURANTE O AFASTAMENTO	DOCUMENTAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DO AFASTAMENTO
Cursos de formação inicial e continuada para o trabalho.	- Comprovante de matrícula; - Assinatura do Termo de Compromisso e Responsabilidade.	SEMESTRALMENTE: - Declaração de frequência e de aproveitamento nas disciplinas. SEMESTRALMENTE: - Histórico escolar	- Diploma/Certificado de conclusão do curso.
Cursos de 3º grau correlatos com a área de atuação do servidor.	- Comprovante de matrícula; - Assinatura do Termo de Compromisso e Responsabilidade.	SEMESTRALMENTE: - Histórico escolar	- Diploma/Certificado de conclusão do curso.
Cursos de Especialização correlatos com a área de atuação do servidor.	- Comprovante de matrícula; - Assinatura do Termo de Compromisso e Responsabilidade; - Projeto de Monografia e/ou Programa do Curso.	SEMESTRALMENTE: - Histórico escolar.	- Diploma/Certificado de conclusão do curso, com histórico escolar; - Cópia da(s) Monografia(s).
Cursos de Mestrado.	- Comprovante de matrícula; - Assinatura do Termo de Compromisso e Responsabilidade; - Programa das Disciplinas a serem cursadas; - Projeto de Dissertação de Mestrado.	SEMESTRALMENTE: - Declaração de frequência e de aproveitamento nas disciplinas; - Declaração do orientador ou Colegiado do Curso informando o desenvolvimento do mestrado.	- Diploma/Certificado de Conclusão do Curso; - Cópia da Dissertação de Mestrado.
Cursos de Doutorado.	- Comprovante de matrícula; - Assinatura do Termo de Compromisso e Responsabilidade; - Programa das Disciplinas a serem cursadas; - Projeto de Tese de Doutorado.	SEMESTRALMENTE: - Declaração do orientador ou Colegiado do Curso informando o desenvolvimento do doutorando.	- Diploma/Certificado de Conclusão do Curso, - Cópia da Tese de Doutorado.
Cursos de Pós-Doutorado (Estágio Pós-Doutoral)	- Comprovante de aceitação do servidor pela instituição promotora do curso; - Assinatura do Termo de Compromisso e Responsabilidade.	SEMESTRALMENTE: - Declaração do orientador informando o desenvolvimento do pós-doutorando.	- Cópia do trabalho final de pós-doutoramento (ou equivalente).
Estágio	- Comprovante de aceitação;	SEMESTRALMENTE: - Declaração do orientador.	- Relatório de estágio.
Cursos de Desenvolvimento Profissional e Gerencial	- Comprovação de Matrícula; - Comprovação de Duração do Curso.	- Comprovação de frequência.	- Certificado de conclusão.
Seminários, Congressos, Simpósios, Encontros, Etc.	- Programação do evento, com indicação do local, período e horário de realização.		- Certificado de participação; - Relatório das atividades desenvolvidas no evento.