



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E TECNOLOGIA DA BAHIA**

**PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOS
SERVIDORES DO IFBA**
2015 - 2019

GRUPO DE TRABALHO

Comissão designada pela Resolução 161/2014 - CONSUP

José Mário Araújo	Docente/Presidente, Representante pela APUB
Ronaldo Bruno Ramalho Leal	PRPGI
Luís Augusto Lopes	Docente - EBTT
Luiz Gustavo da Cruz Duarte	Docente - MS
Teresa de Souza Bahia	PROEX
José Henrique Porto Souza	DGP
Georges Souto Rocha	Docente, Representante pelo SINASEFE
Jairo da Silva Mota	Discente
Angela de Almeida Marnet	Técnico-administrativo

22 abril/2015

SUMÁRIO

1		
2		
3	Sumário	
4	1. CONTEXTUALIZAÇÃO.....	4
5	1.1. A capacitação (qualificação e aperfeiçoamento) dos servidores e sua importância para o	
6	serviço público.	4
7	Introdução.....	4
8	1.2. Alguns números atuais do funcionalismo público no Brasil	9
9	1.3. A Capacitação na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica	11
10	1.4. O processo de capacitação dos servidores do IFBA: breve retrospecto.....	16
11	2. DA CONCEPÇÃO DO PROGRAMA.....	23
12	2.1 DEFINIÇÃO E IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFBA	
13	23
14	2.2. Dos conceitos	24
15	2.3. Princípios do Programa de Capacitação.....	26
16	2.4. Diagnóstico sobre a capacitação (qualificação e aperfeiçoamento) dos servidores do IFBA	
17	26
18	2.5. Objetivos do Programa de Capacitação dos Servidores do IFBA (PCS).....	27
19	2.6. Da gestão financeira do Programa de Capacitação	29
20	2.7. Fundo para ações de aperfeiçoamento	29
21	2.8. Fundo para ações de qualificação.....	29
22	3. ATRIBUIÇÕES.....	29
23	3.1. DO CONSUP.....	29
24	3.2 Da Reitoria.....	30
25	3.3. Da DGP	30
26	3.4. Da PRPGI.....	30
27	3.6. Da PROEX	32
28	3.7. Da CPPD/CIS	32
29	3.8. Dos Conselhos de Campus	32
30	3.9. Dos Diretores dos Campus.....	33
31	3.10. Dos Setores de Gestão de Pessoas dos Campus.....	33
32	4. ESTRUTURA	33

1	4.1. Subprograma de Qualificação	33
2	4.1.1. Níveis de formação	34
3	4.1.2. Metas	34
4	4.1.3. Ações	35
5	4.2. SUBPROGRAMA DE APERFEIÇOAMENTO	35
6	4.2.1. Metas	36
7	4.2.2. Linhas de desenvolvimento.....	36
8	4.2.3. Ações	36
9	5. OPERACIONALIZAÇÃO	37
10	5.1. Instrumentos gerenciais.....	37
11	5.2. Instrumentos operacionais	38
12	6. APOIO À CAPACITAÇÃO.....	38
13	6.1. Afastamento para estudo	38
14	6.2. Afastamento e apoio financeiro para participação em eventos de capacitação.....	39
15	6.3. Flexibilização da jornada de trabalho	39
16	6.4. Licença para Capacitação	39
17	6.5. Dispensa para participar de aulas ou eventos de capacitação no local de trabalho	40
18	6.6. Apoio financeiro para participação em cursos de pós-graduação e graduação	40
19	6.7. Missões no Exterior	40
20	6.8. Cooperações Técnicas	40
21	6.9. Fomento à Formação de Turmas de MINTER, DINTER e MPs	41
22	7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		

1

2 **1. CONTEXTUALIZAÇÃO**

3

4

5 **1.1. A capacitação (qualificação e aperfeiçoamento) dos** 6 **servidores e sua importância para o serviço público.**

7 **Introdução**

8

9 O Estado, em qualquer esfera (federal, estadual ou municipal), é um dos principais
10 atores na construção, implementação e avaliação de políticas públicas e responsável
11 direto pela condução da gestão pública. Neste contexto, as políticas públicas assumem
12 um papel fundamental para no desenvolvimento do País e, em particular, das áreas e
13 setores orientados para essas ações nas quais influencia e recebe respostas e
14 demandas da comunidade foco.

15 Para concepção, implementação e avaliação das políticas públicas, os agentes
16 públicos, ou seja, todos os servidores que prestem serviço público, são os responsáveis
17 por essas atividades, participando diretamente do processo como parte indissociável do
18 Estado.

19

20 **Os Modelos de Gestão Pública**

21

22 Modelos de gestão pública voltados para atender as demandas atuais, surgiram em
23 decorrência das mudanças ocorridas na sociedade, provocando a necessidade de
24 alteração de formas e procedimentos na atuação dos servidores públicos, os quais
25 devem adaptar-se às exigências contemporâneas.

26 De acordo com ZWICK et al (2012), citado em BÄCHTOLD (2013), na literatura
27 dominante, na área da administração e parte das ciências sociais, é comum a
28 apresentação dos países do hemisfério norte como precursores de modelos ideais de

1 gestão, por seu destaque econômico e social, enquanto os países do hemisfério sul,
2 como é o caso do Brasil, de uma forma geral, como seguidores dos modelos aplicados
3 nos países considerados “desenvolvidos”, visando obter os mesmos resultados. De
4 acordo com Matias-Pereira (2010), apud BÄCHTOLD (2013), “Diferenças marcantes
5 entre os objetivos e as estruturas administrativas nas administrações públicas de cada
6 país, são decorrentes de regimes políticos distintos, formações históricas específicas e
7 diferenças culturais”.

8 De acordo com BRESSER-PEREIRA (1996), apud BÄCHTOLD (2013), no Brasil e na
9 maioria dos países democráticos, a gestão pública evoluiu segundo os modelos
10 patrimonialista, burocrático e gerencial. Em todos os modelos de gestão pública, o
11 servidor desempenhou atividades relevantes, por isso, as características e expectativas
12 relacionadas às suas ações profissionais permitem avaliar o desenvolvimento e
13 importância deste trabalhador, e por extensão, do próprio Estado, enquanto agentes de
14 execução da gestão pública e responsáveis diretos pela relação do Estado com a
15 população e a busca do bem comum.

16

17 **O Modelo Patrimonialista**

18

19 Segundo esses autores, na gestão patrimonialista os bens públicos são confundidos
20 com os bens particulares de seu(s) gestor(es) e os cargos públicos são ocupados por
21 indicação; na gestão burocrática o foco é o controle dos bens públicos, normas e
22 regulamentos, os cargos são ocupados valorizando a meritocracia (surgem os
23 concursos públicos para contratação de servidores); na gestão gerencial o foco é no
24 resultado e a eficiência da aplicação dos recursos públicos.

25 De acordo BÄCHTOLD (2013), no caso específico do Brasil, desde o descobrimento e
26 colonização por Portugal, o papel desempenhado pelo servidor apresentou
27 características próprias em cada modelo de gestão, com influência da herança cultural e
28 a vontade política dominante. Características da forma de gestão implantadas pela
29 coroa portuguesa passaram a ser incorporadas pelos agentes públicos no modelo
30 patrimonialista de gestão.

31

32 **Getúlio e o Modelo Burocrático**

33

34 Posteriormente, visando combater disfunções presentes do modelo patrimonialista,

1 como o nepotismo e a corrupção, a partir de 1930, de forma autoritária e centralizadora,
2 o governo do presidente Getúlio Vargas, buscou reestruturar o aparelho do estado
3 implantando o modelo burocrático weberiano, baseada no mérito profissional,
4 materializado na criação do Departamento de Administração do Setor Público – DASP
5 em 1936, e com ele a valorização de novas características que deveriam estar
6 presentes nas práticas profissionais dos agentes públicos. Contudo, de acordo com
7 MATIASPEREIRA (2010), apud BÄCHTOLD (2013), com a queda de Getúlio Vargas em
8 1945 ficou evidente que práticas patrimonialistas estavam enraizadas na cultura
9 organizacional, esperando para ressurgir.

10

11 **A tentativa do Regime Militar visando adotar o Modelo Gerencial**

12

13 Em 1967, três anos após a implantação da ditadura civil-militar no Brasil, houve o
14 interesse governamental de agregar valores gerenciais às práticas de gestão, com a
15 edição do Decreto-Lei Nº 200, prevendo: “[...] autonomia de gestão, descentralização
16 administrativa do aparelho do Estado, com a expansão da administração indireta,
17 sobretudo por meio da criação de empresas estatais”, MATIAS-PEREIRA (2010), apud
18 BÄCHTOLD (2013). Esse processo foi interpretado por Bresser-Pereira (2010) como um
19 ensaio de descentralização e desburocratização.

20

21 **Os desafios para implantar o Modelo Gerencial dos Serviços Públicos no Brasil**

22

23 A globalização da economia e a crise do modelo econômico dirigido pelos estados, na
24 década de 80, resultam na redefinição do papel do Estado e, por consequência, do
25 papel dos agentes públicos. Nesse novo paradigma, a busca da satisfação do cidadão,
26 considerado cliente dos serviços públicos, passa a ser a tônica dos modelos gerenciais,
27 os quais passaram a ter que elevar o desempenho do servidor e da instituição em que
28 está inserido visando o cumprimento das novas atribuições MATIAS-PEREIRA (2010),
29 apud BÄCHTOLD (2013).

30 Então, no Brasil, impulsionado pelas transformações mundiais, foi implantado no
31 governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, um processo de mudança, que
32 foi denominado de Reforma do Aparelho do Estado, no qual se destaca a importância
33 da capacitação do servidor público.

34 De acordo BÄCHTOLD (2013), este modelo de Gestão Pública é baseado nos estudos

1 do sociólogo e filósofo alemão Max Weber, destacando-se as obras: “A Ética
2 Protestante e o Espírito do Capitalismo” (1904); “A ciência como vocação” (1917); “A
3 Política como Vocação” (1919) e “Economia e Sociedade” (1910/1921). De acordo com
4 esse autor, embora os modelos de gestão tenham ocorrido em épocas distintas, o perfil
5 do servidor passou a incorporar as novas características, valorizadas no exercício de
6 sua profissão, embora algumas práticas dos modelos anteriores permaneçam muitas
7 vezes na gestão, ocorrendo o que ZWICH, et al (2012) denomina de “administração
8 pública tupiniquim” referindo-se a coexistência dos modelos de gestão, incluindo
9 características do patrimonialismo, da burocracia e do gerencialismo.

10

11 **A Importância da Capacitação dos Servidores no Modelo Gerencial**

12

13 Recentemente, esforços têm sido empregados pelo governo para que novas práticas da
14 gestão sejam incorporadas ao perfil dos agentes públicos e uma das ferramentas
15 utilizadas para desenvolver estas características é a capacitação profissional. Por isso,
16 foi criada a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), instituída pelo
17 Decreto Nº 5.707/06, de 23 de fevereiro de 2006, que visa implementar em órgãos da
18 administração pública federal direta, autárquica e fundacional (BRASIL, 2006) os
19 seguintes objetivos:

- 20 I. Melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao
21 cidadão;
- 22 II. Desenvolvimento permanente do servidor público;
- 23 III. Adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das
24 instituições, tendo como referência o plano plurianual;
- 25 IV. Divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e
- 26 V. Racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

27 Neste contexto, a capacitação profissional emerge como tema de destaque, no desafio
28 de moldar o perfil do agente público na concepção moderna da nova gestão pública ou
29 gestão pública gerencial, com o desafio de incluir características que atendam a
30 objetivos e missão institucionais, convergindo com os interesses da sociedade.

31 De acordo com BÄCHTOLD (2013), a revolução das tecnologias da informação em
32 escala global originou a era da informação, conhecida também como era do
33 conhecimento ou sociedade do conhecimento, e produziu profundas transformações na
34 sociedade (CASTELLS, 2008; LEVY, 1999; RICARDO, 2005; BARBOSA FILHO;

1 CASTRO, 2008) e também na gestão pública que integra essa sociedade, com
2 necessidade de agentes públicos treinados e capacitados para exercício de suas
3 funções e flexíveis às constantes mudanças.

4 Portanto, neste contexto, emerge, segundo o autor acima citado, o desafio de capacitar
5 o agente público para atender às novas demandas surgidas das mudanças
6 significativas na última década do século XX, principalmente pelos avanços do
7 conhecimento em escala global, como a ampliação da capacidade dos sistemas de
8 comunicação e processamento tecnológico de informação (BRASIL, 2001; PINTO,
9 2005; OLIVEIRA, 2008a).

10 O servidor está inserido nesta nova dinâmica das redes sociais e tecnológicas onde a
11 onipresença da tecnologia influencia a todos de alguma maneira em todos os lugares,
12 inclusive suas ações ou pensamentos, e tudo se torna parte de um espaço complexo de
13 interações sociais sem limites e fronteiras FIRMINO (2011), apud BÄCHTOLD (2013).

14 As profundas mudanças provocaram transformações no mundo do trabalho, trouxeram
15 a necessidade de (re)educar as pessoas para um novo perfil de profissional, com
16 formação mais abrangente, interagindo com as novas tecnologias e lidando com as
17 informações advindas desse novo tipo de saber ou propiciadas por ele (OLIVEIRA,
18 2008a; RICARDO, 2005).

19 De acordo com o governo brasileiro (BRASIL, 2008), com servidores bem preparados
20 para enfrentar as novas demandas geradas pelo desenvolvimento tecnológico da
21 informação, o Estado poderá oferecer melhores serviços a seus cidadãos. É período de
22 novos saberes, e as tendências apontam para a busca constante de inovação, de
23 capacitação e qualificação de pessoas com a cultura organizacional de aprendizagem
24 contínua (SENGE, 2009; GOULART, 2005; SANTOS; SILVA, 2005; BELLONI, 2009).

25 Portanto, o agente público, é parte integrante desta nova sociedade. Pressupõe-se
26 então, haver necessidade de capacitação permanente e domínio da tecnologia para
27 melhorar seu desempenho e atender a demanda da população que espera receber
28 serviços prestados com qualidade e eficiência, características que se pretendem no
29 perfil do agente público gerencial.

30

1 **1.2. Alguns números atuais do funcionalismo público no** 2 **Brasil**

3

4 No Brasil, o funcionalismo público responde pelas ações do Estado e soma mais de 10
5 milhões de pessoas na atualidade, com atuação na gestão pública nas esferas federal,
6 estadual e municipal.

7 De acordo com o Boletim Estatístico de Pessoal e Informações do Ministério do
8 Planejamento, de Janeiro de 2015, o Brasil tem hoje 2.124.404 servidores públicos
9 federais. Desses, 1.952.281 estão lotados no Poder Executivo (com 650.065 militares),
10 35.379 estão no Poder Legislativo e 136.744 atuam no Poder Judiciário. Os ativos são
11 1.195.822, 566.390 são aposentados e 411.475 são pensionistas. Os homens são
12 maioria no serviço público. No Executivo, 54,0% dos servidores são do sexo masculino
13 e 46,0% são mulheres.

14 No Ministério da Educação existem 270.024 servidores públicos federais, 137.268
15 homens (50,8%) e 132.756 mulheres (49,2%).

16 Os servidores públicos federais civis ativos no Poder Executivo têm a seguinte
17 qualificação: primeiro grau 32.138 (5,61 %), segundo grau ou técnico / aperfeiçoamento
18 / especialização 136.230 (23,80%), superior 255.182 (44,58 %), aperfeiçoamento /
19 especialização / pós-graduação 33.241 (5,81 %), mestrado 46.050 (8,04%) e doutorado
20 (inclui Phd, livre docência e pós-doutorado) 69.593 (12,16%). Por nível de escolaridade
21 do cargo SIAPE, temos: superior 296.552 servidores, intermediário 244.360, auxiliar
22 21.169 e sem informação 51.559 servidores.

23 A idade média dos servidores públicos federais civis do Poder Executivo é de 45 anos:
24 46 anos ativos do sexo masculino e 44 anos ativos do sexo feminino. Na Educação
25 esses números são 43 e 42, respectivamente.

26 Os servidores públicos federais docentes são 186.293, distribuídos da seguinte
27 maneira:

28 Professor de 3º grau (auxiliar e titular) 118.037 - 127.848 ativos; 46.823 aposentados e
29 11.622 pensionistas.

30 Professores do Ensino Básico Técnico e Tecnológico 47.925 - 37.021 ativos; 9.031
31 aposentados e 1.873 pensionistas.

1. Professores do Ensino Básico Federal 884 - 9 ativos; 678 aposentados e 197
2 pensionistas.

3. Professores do Ensino Básico Federal dos Ex-Territórios 6.961 - 920 ativos; 5.382
4 aposentados e 659 pensionistas.

5. Professor do 1º e 2º grau 643 - 79 ativos; 152 aposentados e 412 pensionistas.

6

7 A distribuição dos docentes por faixa etária é a seguinte:

8

9

10 Distribuição dos docentes do magistério federal por faixa etária, Brasil 2014.

11

SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL (DOCENTE)	GRUPOS DE IDADE (FAIXA ETÁRIA)				
	Até 30 anos (11,0%)	De 31 a 40 anos (33,9%)	De 41 a 50 anos (27,0%)	De 51 a 60 anos (20,3%)	Mais de 60 anos (7,8%)
3º Grau	5,0%	32,2%	29,1%	23,3%	10,4%
EBTT	13,6%	37,0%	27,2%	17,9%	4,3%
EBF	-	-	44,4%	33,3%	22,2%
EBF ex-Territórios	-	-	27,6%	55,9%	16,5%
1º e 2º Grau	-	5,1%	26,6%	45,6%	22,8%

12 Elaborada a partir do Boletim Estatístico de Pessoal e Informações do Ministério do
13 Planejamento, de Janeiro de 2015.

14

15 Na Bahia, existem hoje 47.178 servidores públicos federais civis do Poder Executivo
16 (22.700 ativos, 15.275 aposentados e 9.203 pensionistas). Desses, 18.189 estão na
17 Educação (11.931 ativos, 4.558 aposentados e 1.680 pensionistas).

18

1 **1.3. A Capacitação na Rede Federal de Educação** 2 **Profissional, Científica e Tecnológica**

3
4 O tópico “Políticas de qualificação e espaços de difusão de conhecimento na Rede
5 Federal” de da Tese de Doutorado de MOTA (2013), analisa as principais políticas
6 conjunturais que vêm contribuindo com o fortalecimento, a institucionalização e o
7 direcionamento da comunidade de pesquisa na Rede Federal, analisa as dimensões
8 institucionalização de bolsas para qualificação; os programas de apoio a cursos de Pós-
9 Graduação stricto sensu para os servidores da Rede Federal e a criação de espaços e
10 redes de compartilhamento do conhecimento produzido.

11 Segundo a autora, essas dimensões vêm ajudando a conformar a base necessária para
12 o desenvolvimento da comunidade de pesquisa nos dias atuais.

13 Ainda segundo a autora, “É razoável dizer que a Rede Federal adentrou os anos 2000
14 ainda desorganizada institucionalmente. Apenas no fim de 2008, com o surgimento da
15 Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica e o advento dos
16 Institutos Federais, é que houve uma homogeneização normativa e uma função definida
17 para as instituições que a compõem. Apesar disso, algumas ações relacionadas com a
18 constituição da comunidade de pesquisa ocorreram durante as décadas anteriores,
19 principalmente no que diz respeito à qualificação dos docentes.”

20 Neste sentido, a política de concessão de bolsas para estudantes de pós-graduação
21 pelos órgãos financiadores do Complexo Público de Pesquisa não contemplava os
22 servidores da Rede Federal, mas tão somente os servidores das universidades e
23 institutos de pesquisa, instituições que tradicionalmente demandavam esse tipo de
24 apoio.

25 Mota (2013) afirma que apenas na década de 90, as instituições da Rede Federal,
26 individualmente, tornaram-se beneficiárias dessa política através de um cadastramento
27 nos órgãos de financiamento de pesquisa (CAPES e CNPq). Assim, os servidores das
28 instituições da Rede Federal passaram, então, a participar do Programa Institucional de
29 Capacitação Docente e Técnica (PICDT), “programa que durante 26 anos [1976-2002]
30 contribuiu decisivamente para as significativas mudanças ocorridas nos índices de
31 qualificação docente no ensino superior do país” (BRASIL, 2002 c).

32 Interessante notar que “Embora o número de bolsas destinadas às instituições da Rede

1 Federal fosse a menor monta, também a demanda por essas bolsas, no período, não
2 era significativa se comparada às outras IPES, basicamente por não estar, no escopo
3 das instituições da Rede Federal, a qualificação dos seus quadros neste nível de
4 escolaridade.”, Mota (2013).

5 Segundo a autora, a demanda foi crescendo gradativamente durante a década de 90 e
6 se tornou mais intensa nos anos 2000. Apenas para ilustrar o atraso na constituição da
7 comunidade de pesquisa da Rede Federal, registre-se que as instituições que possuíam
8 Programas de Pós-Graduação desde a década de 80, como era o caso da UTFPR,
9 passaram a receber “cotas PICDT” para seus pós-graduandos, atrasadamente, no final
10 da década de 90 (1997) (GEOCAPES, 2012).

11 A Rede Federal, de acordo com Mota (2013), durante a primeira metade dos anos 2000,
12 encontrava-se: sem função definida no Projeto Nacional; retomando os cursos técnicos
13 integrados que foram banidos do currículo pelo Decreto 2.208/97; dando ênfase à oferta
14 de cursos superiores e, de forma assimétrica, criando ou incrementando o número de
15 Programas de Pós-Graduação. Em relação à comunidade de pesquisa, ocorria que a
16 primeira geração de docentes com títulos de mestrado e doutorado iniciava a
17 consolidação dos espaços institucionais de pesquisa através dos Grupos de Pesquisa e
18 da criação das Diretorias de Pesquisa o que, de certo modo, estimulava a demanda por
19 qualificação.

20 O CEFETBA, por exemplo, só realizou o cadastramento que possibilitou a concessão
21 de bolsas de mestrado e doutorado pela CAPES em 1998.

22 A CAPES tentou extinguir esse programa em 2002, mantendo apenas a manutenção
23 das bolsas concedidas. Mas, até 2010, ainda havia bolsas PICDT. Retomados em 2004,
24 através do Decreto Nº 5.154.

25 Além do aspecto acadêmico, a autora chama a atenção para a questão salarial, já que a
26 carreira de Magistério do 1º e 2º grau, reformulada a partir da Lei nº 7.596 de abril de
27 1987 e regulamentada pelo Decreto nº 94.644 de julho de 1987, previa, pela primeira
28 vez nas carreiras dos docentes da Rede Federal, incentivos diferenciados por titulação.
29 Segundo o texto citado, esse componente foi também um impulso para a demanda por
30 qualificação.

31 Mota (2013) indica outro importante condicionante, que contribuiu decisivamente para o
32 crescimento da comunidade de pesquisa na Rede Federal: o Plano de Expansão da
33 Rede Federal, que teve início em 2003. Nesse processo, foram realizados concursos
34 públicos para docentes e técnico-administrativos, cuja meta era a implantação de novos

1 Campus dos IF no interior do Brasil. Nas palavras de Trindade (2011), o foco da
2 Expansão foi e ainda é:

3 – Expandir, ampliar, interiorizar e consolidar a rede de Institutos Federais,
4 democratizando e ampliando o acesso de vagas na Educação Profissional, Científica e
5 Tecnológica;

6 – Promover a formação de profissionais qualificados, fomentando o desenvolvimento
7 regional e estimulando a permanência de profissionais qualificados no interior do Brasil;

8 – Potencializar a função social e o engajamento dos Institutos como expressão das
9 políticas do Governo Federal na superação da miséria e na redução das iniquidades
10 sociais e territoriais. (TRINDADE, 2011, p. 7).

11 Contudo, de acordo com Mota (2013), “.... os novos servidores, graduados e, em menor
12 quantidade, pós-graduados, profissionalizados, majoritariamente pelas universidades
13 públicas e contagiados pelo padrão de desenvolvimento da pesquisa dessas
14 instituições, buscaram rapidamente a elevação da qualificação e a criação de espaços
15 para a realização de pesquisas. A Expansão da Rede Federal provocou um
16 desequilíbrio no cabo de força travado, até então, pelos servidores mais antigos e as
17 gestões na demanda pelo “bem público” da pós-graduação e da pesquisa.”

18 Segundo a autora, todos esses elementos reforçaram a aspiração dos servidores por
19 qualificação e pressionaram os dirigentes da Rede Federal, que, por sua vez,
20 pressionaram os órgãos de financiamento. Assim, em 2006[1], foi implementada a mais
21 importante política de bolsas para qualificação exclusiva da Rede Federal: o Programa
22 Institucional de Qualificação Docente para a Rede Federal de Educação Profissional e
23 Tecnológica (PIQDTEC). O primeiro edital do PIQDTEC disponibilizou 195 bolsas de
24 mestrado e cem de doutorado a professores, técnicos e gestores da Rede Federal. Os
25 objetivos do programa foram:

26 I – viabilizar a formação, em nível de pós-graduação stricto sensu no país, dos
27 integrantes do quadro de pessoal permanente da Rede Federal de Educação
28 Profissional e Tecnológica [...];

29 II – incentivar as instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica –
30 RFEPT a abordarem a capacitação de seus quadros docentes, técnicos e gestores
31 como uma questão institucional a ser enfrentada por um conjunto integrado de
32 iniciativas de curto, médio e longo prazo, que envolvam em seu planejamento e
33 promoção o intenso comprometimento de seus dirigentes e dos integrantes de suas
34 unidades de ensino e pesquisa;

1 III – contribuir para a melhoria da qualidade e a consolidação da educação profissional
2 técnica e tecnológica no país mediante a elevação do nível de qualificação de seus
3 docentes;

4 IV – contribuir para que as instituições da RFEPT considerem a capacitação de
5 docente, gestores e técnicos como um desafio a ser permanentemente enfrentado e
6 que exijam a criação de condições não apenas para que esses profissionais tenham a
7 qualificação ou titulação requerida para o desempenho de suas funções, mas também
8 para que eles possam se manter academicamente ativos e comprometidos com a
9 melhoria da qualidade do ensino por elas oferecido;

10 V – estruturar e contribuir para uma política permanente da RFEPT visando a formação
11 continuada, em nível de pós-graduação stricto sensu no país, do seu quadro de pessoal
12 permanente - docentes, técnicos, [Redação dada pela Portaria Nº 115, de 01 de agosto
13 de 2008] (BRASIL, 2006, p.2). A comunidade de Pesquisa da Rede Federal
14 conquistava, assim, um instrumento para o seu fortalecimento. Entre 2006 e 2011,
15 foram distribuídas 1.064 bolsas para as instituições da Rede Federal (GEOCAPES,
16 2013).

17

18 Outra política de qualificação em nível de Pós-Graduação, que vem sendo
19 implementada desde 2007, é o Programa de Apoio a Cursos de Pós-Graduação Stricto
20 Sensu Interinstitucionais na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica,
21 modalidades Mestrado (MINTER) e Doutorado (DINTER). Os Projetos MINTER ou
22 DINTER consistem no atendimento de um grupo ou turma de alunos de mestrado ou
23 doutorado, por um programa de pós-graduação com curso de mestrado ou doutorado
24 reconhecido pelo MEC/CNE e já consolidado. Esses programas são desenvolvidos em
25 parte na instituição promotora. Apesar desse tipo de programa já existir no Brasil desde
26 1996, com o objetivo de atender a um contingente de professores de instituições de
27 ensino superior, localizadas fora dos grandes centros de ensino e pesquisa, de acordo
28 com Mota (2013), apenas em 2007, a CAPES e a SETEC estabeleceram uma parceria
29 e lançaram editais específicos para formar servidores da Rede Federal.

30

31 **As restrições iniciais para participação dos técnico-administrativos nos** 32 **Programas MINTER e DINTER e a lenta mudança da cultura acadêmica**

33

34 Ao analisarmos os primeiros editais dos Programas MINTER e DINTER, observa-se que

1 o primeiro edital não previa a participação de servidores técnico-administrativos nesses
2 cursos, apenas os docentes tinham essa prerrogativa. Segundo Mota (2103), “a ideia de
3 que a comunidade de pesquisa é formada exclusivamente por docentes é dominante,
4 mas vem sendo modificada, particularmente no processo de Expansão da Rede
5 Federal, em que os servidores novos (menos de 5 anos de efetividade) aliados aos
6 mais antigos vêm conquistando vitórias no campo legal, as quais dizem respeito à
7 isonomia no tratamento entre docentes e técnicos administrativos.” Não por acaso, essa
8 limitação, em relação aos servidores técnico-administrativos, foi abolida no segundo
9 edital dos Programas MINTER/DINTER.

10 Mota (2013) lembra que o segundo ponto que chama a atenção são os objetivos do
11 Programa, observados no primeiro edital, que ilustra bem a lógica da CAPES
12 condicionando os Programas de Pós-Graduação:

13 “2.1 Viabilizar a formação de mestres e doutores do quadro permanente e
14 docentes estáveis das Instituições Federais de Educação Tecnológica (IFETs)
15 fora dos grandes centros de ensino e pesquisa, assegurando o padrão de
16 qualidade requerido para os cursos de pós-graduação stricto sensu avaliados
17 pela CAPES.

18 2.2 Explorar o potencial dos programas de pós-graduação já consolidados para:

19 a) apoiar a capacitação de docentes para os diferentes níveis de ensino;

20 b) subsidiar a nucleação e o fortalecimento de grupos de ensino e pesquisa;

21 c) fortalecer e estabelecer as condições para a criação de novos cursos de pós-
22 graduação;

23 d) propiciar a formação de recursos humanos de alto nível das instituições
24 localizadas fora dos grandes centros de ensino e pesquisa.

25 2.3 Possibilitar a criação e fortalecimento, nas instituições atendidas, de linhas
26 de pesquisas que respondam às necessidades regionais e ampliem o
27 comprometimento institucional com o desenvolvimento da região.

28 2.4 Viabilizar o oferecimento de programas de mestrado em determinada área
29 onde há condições de criar seus cursos de doutorado.

30 2.5 Estimular o surgimento, no âmbito das Instituições Receptoras e/ou

1 Associadas, de novas vocações para pesquisa mediante a promoção de
2 parcerias duradouras entre programas de pós-graduação ou grupos de ensino e
3 pesquisa em estágios diferenciados de desenvolvimento. (BRASIL, 2007 d).”

4

5 **1.4. O processo de capacitação dos servidores do IFBA:** 6 **breve retrospecto**

7

8 A Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, instituiu a Rede Federal de Educação
9 Profissional, Científica e Tecnológica e transformou os Centros Federais de Educação
10 Tecnológica em Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia; dentre eles o
11 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia - IFBA, especializada na
12 oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino,
13 com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas
14 práticas pedagógicas.

15 Criado em 1909 como Escola de Aprendizes Artífices, no decorrer dos anos, o IFBA
16 evoluiu em denominações e atribuições, desde: Liceu Industrial de Salvador, em 1937;
17 Escola Técnica de Salvador (ETS), em 1942; Escola Técnica Federal da Bahia
18 (ETFBA), em 1965; e Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia (CEFET-BA),
19 a partir de 1993 - resultado da fusão entre o CENTEC (Centro de Educação
20 Tecnológica da Bahia) e a ETFBA. Finalmente, em 2008, recebeu o nome de Instituto
21 Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia - IFBA. Atualmente o IFBA conta
22 com uma estrutura multiCampus e pluricurricular, com 17 Campus e quatro núcleos
23 avançados, oferece cursos técnicos de nível médio e superior, através de bacharelados,
24 engenharias, licenciaturas, formações tecnológicas e pós-graduações. Os dados do
25 relatório de gestão de 2014 indicam um quantitativo total de 1.564 docentes, 880
26 técnico-administrativos e 33.320 alunos matriculados, sendo XXXX alunos de
27 graduação no IFBA.

28

29 O que é claramente observado na história do IFBA é a sua evolução institucional a partir
30 da interação com a sociedade e suas novas demandas de formação, com cunho social

1 e tecnológico e com vistas ao fortalecimento de arranjos produtivos locais, valorizando
2 sempre aspectos externos importantes, como globalização e internacionalização. A
3 Missão do IFBA, definida em seu Projeto Pedagógico Institucional (PPI), é assim
4 enunciada:

5

6 “Promover a formação do cidadão histórico-crítico, oferecendo ensino, pesquisa e
7 extensão com qualidade socialmente referenciada, objetivando o desenvolvimento
8 sustentável do país.”

9

10 No mesmo PPI, a Visão do Instituto, que é “... algo responsável por nortear a
11 organização. É um acumulado de convicções que direcionam sua trajetória.”, é assim
12 enunciada:

13

14 “Transformar o IFBA numa Instituição de ampla referência e de qualidade de ensino no
15 País, estimulando o desenvolvimento do sujeito crítico, ampliando o número de vagas
16 e cursos, modernizando as estruturas físicas e administrativas, bem como ampliando a
17 sua atuação na pesquisa, extensão, pós-graduação e inovação tecnológica.”

18

19 As finalidades e os objetivos do Instituto, descritos na Lei Nº 11.892, de 29 de dezembro
20 de 2008 e as Concepções e Diretrizes dos Institutos Federais, são os seguintes:

21

22 Finalidades:

23

24· ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades,
25 formando e qualificando cidadãos, com vistas à atuação profissional nos diversos
26 setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e
27 nacional;

28

29· desenvolver a educação profissional e tecnológica como processo educativo e

1 investigativo de geração e adaptação de soluções técnicas e tecnológicas às demandas
2 sociais e peculiaridades regionais;

3

4· promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e
5 educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os
6 recursos de gestão;

7

8· orientar sua oferta formativa em benefício da consolidação e fortalecimento dos
9 arranjos

10

11· constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de
12 ciências aplicadas, em particular, estimulando o desenvolvimento do espírito crítico,
13 voltado à investigação empírica;

14

15· qualificar-se como centro de referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas
16 instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização
17 pedagógica aos docentes das redes públicas de ensino;

18

19· desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica;

20

21· realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o
22 cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico;

23

24· promover a produção, o desenvolvimento e a transferência de tecnologias sociais,
25 notadamente as voltadas à preservação do meio ambiente.

26

27 Objetivos:

1

2· ministrar educação profissional técnica de nível médio, prioritariamente na forma de
3 cursos integrados, para os concluintes do ensino fundamental e para o público da
4 educação de jovens e adultos;

5

6· ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, objetivando a
7 capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização de profissionais, em
8 todos os níveis de escolaridade, nas áreas da educação profissional e tecnológica;

9

10· realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções técnicas e
11 tecnológicas, estendendo seus benefícios à comunidade;

12

13· desenvolver atividades de extensão, de acordo com os princípios e finalidades da
14 educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os
15 segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de
16 conhecimentos científicos e tecnológicos;

17

18· estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à
19 emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e
20 regional;

21

22· ministrar educação superior, incluindo pós-graduação.

23

24 Para efeito da incidência das disposições que regem a regulação, avaliação e
25 supervisão das instituições e dos cursos de educação superior, os Institutos Federais
26 são equiparados às Universidades Federais. No âmbito de sua atuação, o Instituto
27 Federal da Bahia exerce o papel de Instituição certificadora de competências
28 profissionais, possui autonomia para criar e extinguir cursos, nos limites de sua área de
29 atuação territorial, bem como para registrar diplomas dos cursos oferecidos, mediante

1 autorização do seu Conselho Superior (CONSUP), aplicando-se, no caso da oferta de
2 cursos à distância, a legislação específica.

3

4 No Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Tecnológica – Fase II, em 2010,
5 foram inaugurados Campus nos municípios de Feira de Santana, Ilhéus, Irecê,
6 Jacobina, Jequié, Paulo Afonso e Seabra. Na Fase III, no ano de 2012, foi autorizada a
7 implantação de novos Campus nos municípios de Brumado (já em funcionamento),
8 Euclides da Cunha, Juazeiro, Lauro de Freitas e Santo Antônio de Jesus.

9

10 É então verossímil admitir que o processo de CAPACITAÇÃO, definido de forma mais
11 completa na seção seguinte, é de importância central no cumprimento da Missão e na
12 consolidação da Visão Institucional, dentro da tradição rediferencial do Instituto ao longo
13 de toda sua história e, sobretudo, em consonância com o Modelo Gerencial, que
14 atendendo as demandas da sociedade com maior eficiência e eficácia, busca superar
15 os problemas identificados acima dos Modelos Patrimonialista e Burocrático, herança
16 de nossos colonizadores e que encontra ressonância em nossa cultural.

17 **A Capacitação dos servidores do Instituto Federal de Educação Profissional,**
18 **Científica e Tecnológica da Bahia - IFBA.**

19 Anteriormente ao período da ETFBA, há relatos orais de cursos e treinamento
20 ministrados pela Petrobras quando de sua instalação e da ampliação de suas unidades
21 industriais.

22 Também há registros sobre Capacitação dos servidores da ETFBA nos anos 60 e 70 e
23 referem-se a cursos de pós-graduação que alguns dirigentes e professores mais
24 graduados realizaram no exterior (EUA e Inglaterra) neste período.

25 No que concernem aos técnico-administrativos, não há registros de programas de
26 capacitação para esses servidores.

27 O que certamente também foi realizado de forma esporádica foram cursos de
28 aperfeiçoamento para grupos de docentes e técnico-administrativos motivados por
29 programas e convênios do MEC e com empresas – o que ocorreu em várias ocasiões
30 com empresas que se instalavam no Polo Petroquímico de Camaçari.

1 Na segunda metade da década de 90, em consonância com o relatado acima no item
2 1.3, de fato iniciam-se no CEFET-BA alguns programas e criam-se órgãos voltados para
3 a capacitação dos servidores, exclusivamente para docentes.

4 Nesse momento são criados a Coordenação Técnica de Pós-Graduação e Pesquisa –
5 CTPGP e o Conselho Assessor de Ciência e Tecnologia – CACT. A CTPGP tem como
6 função propor e implementar a Política de Pós-Graduação e Pesquisa da Instituição, o
7 que significa coordenar o processo de capacitação dos docentes, estimular e apoiar a
8 produção científica pelos mesmos, entre outras funções. O CACT funcionava como
9 órgão consultivo para a área de Ciência e Tecnologia da Instituição e poderia também
10 propor ações visando à capacitação dos docentes, o que de fato não ocorria.

11 No âmbito do CACT foi criado o Fundo de Pesquisa e Desenvolvimento – FUNPED que
12 recebendo uma pequena parcela dos fundos do CEFET-BA devido às receitas próprias
13 geradas pela instituição, apoiava viagens dos pesquisadores para apresentação de
14 trabalhos técnico-científicos, apoiava os primeiros grupos de pesquisa existentes nesta
15 época e para bolsas de iniciação científica. Não há registro de apoio financeiro do CACT
16 para capacitação dos servidores.

17 No final dos anos 90, ocorreu a primeira grande iniciativa da instituição visando capacitar
18 em nível de mestrado em pedagogia profissional, também exclusivamente para
19 docentes, por meio de um convênio internacional entre alguns CEFETs no Brasil e o
20 Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional de la República
21 de CUBA – ISPETP / Cuba.

22 Os primeiros programas de MINTER e DINTER foram realizados na segunda metade da
23 década 2000 pela instituição (Mestrado e Doutorado em Materiais - UFRN e Mestrado
24 em Filosofia UFSC).

25 Remontam também neste período os convênios firmados entre o IFBA e Instituições e
26 Programas de Pós-Graduação baianas (Mestrado em Administração na UFBA,
27 Mestrado e Doutorado em Educação na UFBA, Mestrado e Doutorado em Ensino,
28 História e Filosofia da Ciência - UFBA e GESTEC na UNEB).

29 Dos mais de 2000 servidores efetivos existentes em 2015 no IFBA, 1200 são docentes
30 e 900 são técnico-administrativos e abaixo segue um balanço da capacitação na
31 instituição.

32 Em relação aos docentes na instituição, o quadro de capacitação é o seguinte: mais de

1 200 docentes possuem doutorado, XX estão em fase de doutoramento, XXX são
2 mestres, XX são mestrandos, XX especialistas, XX têm curso de aperfeiçoamento, XX
3 têm graduação e X não possuem graduação.

4 Entre os técnico-administrativo, o quadro de capacitação é o seguinte: 4 apenas
5 possuem doutorado, XX estão em fase de doutoramento, XXX são mestres, XX são
6 mestrandos, XX especialistas, XX têm curso de aperfeiçoamento, XX têm graduação, X
7 possuem nível médio, X possuem nível técnico, X possuem apenas o ensino
8 fundamental e X possuem o ensino fundamental incompleto.

9 Diante do exposto e do quadro acima, fica claro que o IFBA necessita de uma Política
10 de Capacitação que, consistente com o paradigma gerencial da Gestão Pública, possa
11 elevar a capacitação de seus servidores observando as suas especificidades e
12 diferenças profissionais e também possibilite, empreendendo esforços, acelerar a
13 capacitação dos seus técnico-administrativos.

14

15

16

17 [1] No início da década de 2000, a CAPES editou um programa de bolsas para os docentes da Rede
18 Federal chamado PICDTEC (Programa Institucional de Capacitação de Docente do Ensino Tecnológico).
19 Entretanto, esse programa teve um desenvolvimento irregular e não foram encontrados registros sobre a
20 sua normatização nos relatórios de gestão da CAPES e, nem no GEOCAPES, sistema que realiza as
21 estatísticas de bolsas distribuídas no País desde o ano de 1998, aparecem registros dessa modalidade de
22 bolsas.

23

24

25

1
2
3
4
5

2. DA CONCEPÇÃO DO PROGRAMA

2.1 DEFINIÇÃO E IMPORTÂNCIA DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFBA

8

9 A qualificação, de acordo com o Houaiss, é “conjunto de atributos que habilitam alguém
10 ao exercício de uma função”. Aperfeiçoamento, na mesma fonte, significa
11 “melhoramento, aprimoramento”. Do ponto de vista legal, tais habilitações e
12 melhoramentos/aprimoramentos vem com a educação formal e com os cursos e
13 treinamentos de caráter específico. Um claro exemplo da aproximação entre a
14 educação formal e a qualificação é o Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006.

15 Do lado institucional, um dos maiores pilares que justificam o apoio e incentivo à
16 capacitação de seus servidores é o princípio da eficiência¹:

17

18 "O princípio da eficiência está insculpido no artigo 37 caput da Constituição Federal de
19 1988, inserido pela Emenda Constitucional n. 19/98, com referência também na Lei n.
20 9.784/99, artigo 2º, caput.

21 A respeito do princípio da eficiência Kildare assevera:

22 'O princípio da eficiência foi introduzido pela Emenda Constitucional n. 19/98.
23 Relaciona-se com as normas da boa administração no sentido de que a Administração
24 Pública, em todos os seus setores, deve concretizar suas atividades com vistas a extrair
25 o maior número possível de efeitos positivos ao administrado, sopesando a relação
26 custo-benefício, buscando a excelência de recursos, enfim, dotando de maior eficácia

¹ Rebeca Mayer dos Santos e Reinaldo Vicentin, Administração Pública: a necessidade de qualificação profissional técnico-científica dos funcionários públicos como fim para um atendimento de excelência aos cidadãos, Jus Navegandi, disponível em <http://jus.com.br/artigos/22624/administracao-publica-a-necessidade-de-qualificacao-profissional-tecnico-cientifica-dos-funcionarios-publicos-como-fim-para-um-atendimento-de-excelencia-aos-cidadaos>, acessado em 05 de julho de 2014.

1 possível as ações do Estado.'

2 Os serviços públicos, obedecendo ao princípio da eficiência, deverão sempre ser
3 prestados adequadamente aos cidadãos, de modo a satisfazê-los. Hely Lopes Meirelles
4 ao discorrer sobre a eficiência, como um dos deveres da Administração Pública, define-
5 o como:

6 'O que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza,
7 perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa,
8 que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo
9 resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades
10 da comunidade e de seus membros.'

11

12 Assim, o princípio da eficiência exige que a Administração Pública atue com perfeição e
13 presteza, sempre com o objetivo de atingir resultados práticos e eficazes, através do
14 rendimento funcional quando na busca pelo interesse público.

15 E diante disto, o servidor público que ciente do objetivo final da atividade política
16 estrutural que exerce e detentor de uma visão sistêmica, deverá primar por exercer
17 suas funções obedecendo a esse princípio, conduzindo seus projetos, programas e
18 administração com profissionalismo e excelência para em última instância alcançar o
19 nível adequado de satisfação da população demandante."

20 Desde o advento do PUCRCE - Decreto nº 94.664 de 23 de junho de 1987, até a
21 recente Lei das Carreiras Docentes nas Instituições Federais de Ensino - Lei nº 12.772,
22 de 28 de dezembro de 2012, a capacitação dos servidores públicos federais é uma
23 premissa para o exercício dos cargos da administração federal; em particular, os
24 incentivos à qualificação presente nas carreiras de técnico-administrativo e de
25 magistérios, na forma de adicionais percentuais de incentivo e de retribuição por
26 titulação, também estimulam os servidores, em uma visão individual, no
27 desenvolvimento de suas carreiras e percepção de melhores remunerações.

28

29 **2.2. Dos conceitos**

30

31 O Programa de Capacitação dos Servidores do IFBA adota dos seguintes conceitos:

- 1 I - Desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as
2 capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional
3 no cumprimento dos objetivos institucionais;
- 4 II - Gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do
5 conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das
6 funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição;
- 7 III - Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações
8 de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento
9 de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências
10 individuais;
- 11 IV - Aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-
12 aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação
13 profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades,
14 tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;
- 15 V - Qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por
16 meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o
17 planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;
- 18 VI - Educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de
19 instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira,
20 entendidos como educação básica e educação superior;
- 21 VII - Eventos de capacitação: cursos (de educação formal ou informal) presenciais e à
22 distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios,
23 seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que
24 atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e
25 fundacional.
- 26 VIII - Ambiente Organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por
27 atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais
28 e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.
- 29

2.3. Princípios do Programa de Capacitação

O Programa de Capacitação dos Servidores do IFBA observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - Capacitação como meio para desenvolvimento do servidor, enquanto profissional e cidadão;

II - Reconhecimento do saber não formal, resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa, extensão e atuação técnico-administrativa;

III - Co-responsabilidade de todos gestores quanto à implementação e acompanhamento do Programa de Capacitação do IFBA;

II - Adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais, através de ações de Aperfeiçoamento e Qualificação;

IV - Impessoalidade;

V - Transparência das ações de capacitação, através da ampla divulgação das ações e critérios de seleção de participação assim como de ampla divulgação de relatórios anuais;

VI - Gestão participativa das ações de capacitação;

VII - Respeito aos diversos estilos e ritmos de aprendizagem;

VIII - Capacitação como uma política articulada com o ensino, a pesquisa e a extensão.

2.4. Diagnóstico sobre a capacitação (qualificação e aperfeiçoamento) dos servidores do IFBA

Em 2013, de acordo com dados da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) o quadro de servidores qualificados, em qualificação e capacitados, separados por docentes (D) e Técnicos Administrativos (T), foi o seguinte:

	Pós-Dout.		Doutorado		Mestrado		Especialização		Total		
	D	T	D	T	D	T	D	T	D	T	Geral
Qualificados	0	0	49	2	137	13	56	47	242	62	304
Em Qualificação	5	0	132	5	99	51	5	28	241	84	325
Capacitados	-	-	-	-	-	-	-	-	131	135	266

1

2 **2.5. Objetivos do Programa de Capacitação dos Servidores** 3 **do IFBA (PCS)**

4

5 São objetivos do PCS:

6

7 Estabelecer relação entre os processos de qualificação e as áreas/linhas de pesquisa
8 do IFBA;

9

10 Definir procedimentos para acompanhamento do processo de qualificação
11 institucional e de sua avaliação;

12

13 Orientar a continuidade do trabalho na Instituição, após a conclusão da qualificação;

14

15 Estabelecer estratégias de capacitação flexíveis que se adequem aos perfis dos
16 servidores;

17 Articular as políticas de aperfeiçoamento e qualificação com as demais políticas de
18 gestão de pessoas através do sistema de gestão por competência.

19 Discriminar critérios para a participação dos servidores em eventos de capacitação.

20 Detalhar os instrumentos necessários ao levantamento das necessidades de
21 capacitação e qualificação, avaliações dessas ações e definição de prioridades de ação.

22 Definir os procedimentos de gestão dos recursos financeiros relativos à capacitação

23 Definir as competências das instâncias envolvidas no planejamento, execução,
24 acompanhamento e avaliação da política de aperfeiçoamento e qualificação.

25 Criar condições para operacionalização do sistema de capacitação (aperfeiçoamento e
26 qualificação).

27 Estabelecer condições para a participação coletiva nas ações de capacitação e
28 qualificação.

29 Fornecer subsídios para garantir a coerência e adesão entre a decisão individual e a
30 institucionalidade nos processos de aperfeiçoamento e qualificação;

31 Definir procedimentos para avaliação e acompanhamento do processo de
32 aperfeiçoamento e qualificação dos Servidores e de sua avaliação;

- 1 Estabelecer estratégias para o melhor aproveitamento dos conhecimentos construídos
2 através das ações de aperfeiçoamento e qualificação.
- 3 Aprimorar qualidade dos serviços prestados pelo IFBA, no cumprimento dos objetivos
4 institucionais, através do desenvolvimento das potencialidades dos servidores como
5 profissional e como cidadão;
- 6 incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o
7 desenvolvimento das competências institucionais e individuais;
- 8 assegurar o acesso a todos servidores a eventos de capacitação promovidos interna e
9 externamente pelo IFBA;
- 10 promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de
11 atividades de direção e assessoramento;
- 12 incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelos próprios *Campus*,
13 mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio
14 quadro de pessoal;
- 15 oferecer oportunidades de desenvolvimento de novas competências através de ações de
16 capacitação aos servidores redistribuídos, removidos ou que tenham sua lotação
17 alterada a fim de permitir que o servidor possa desenvolver suas atividades de forma
18 mais eficiente ;
- 19 oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação básica aos servidores que
20 ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração
21 pública;
- 22 avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;
- 23 Subsidiar a elaboração do plano anual de capacitação da instituição, estabelecendo
24 metas, temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;
- 25 Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura organizacional que tenha como um de
26 seus principais valores a formação continuada através do apoio ao processo de
27 capacitação e ao reconhecimento institucional dos servidores que buscam aprimorar seu
28 desempenho..
- 29 Desenvolver ações que possibilitem a compreensão sobre papel e a importância de
30 serviço público e possibilite a valorização dos servidores.
- 31 Promover ações de capacitação em articulação com as ações de promoção da qualidade
32 de vida no trabalho.
- 33
- 34

1 **2.6. Da gestão financeira do Programa de Capacitação**

2

3 A gestão financeira do Programa de Capacitação será feita com base em fundos
4 específicos com recursos destinados exclusivamente ao desenvolvimento das ações
5 previstas no programa. A Diretoria de Gestão de Pessoas deverá ser o órgão gestor dos
6 fundos; as Pró-Reitorias PROEN, PRPGI e PROEX serão parceiros gerenciais; CPPD e
7 CIS acompanharam a execução dos recursos do fundo; o CONSUP apreciará e aprovará
8 o relatório de execução;

9 **2.7. Fundo para ações de aperfeiçoamento**

10 Fundo para ações de aperfeiçoamento para cursos com temática de interesse de
11 servidores de diversos campus e custeio de participação em eventos.

12 **2.8. Fundo para ações de qualificação**

13 Fundo para ações de qualificação para auxílio qualificação e custeio de cursos ofertados
14 diretamente pelo IFBA ou através de parcerias

15

16 **3. ATRIBUIÇÕES**

17

18 O êxito do presente Programa de Capacitação do IFBA, com o cumprimento dos
19 objetivos propostos, está em direta dependência e correlação com as atribuições de cada
20 órgão e setor estratégico da estrutura organizacional. Estas atribuições gerais referentes
21 à políticas de capacitação podem ser encontradas nos Documentos Institucionais e são
22 sumarizadas nos itens seguintes.

23

24 **3.1. DO CONSUP**

25

1 As atribuições do CONSUP, descritas no Estatuto do IFBA² em seu Art. 9º, estão todas
2 direta ou indiretamente relacionadas com a execução do PCS, sendo as mais
3 importantes e diretamente ligadas as descritas nos incisos I, III, IV, VII e XI do referido
4 Artigo. Ademais, todas as normativas internas que venham a ser propostas como forma
5 de institucionalização e aperfeiçoamento dos processos de capacitação devem ser
6 apreciadas e aprovadas pela instância máxima da Instituição.

7

8 **3.2 Da Reitoria**

9

10 Caberá à Reitoria do IFBA o que é descrito no Art. 15 do Estatuto do IFBA, quão seja, “a
11 administração, coordenação e supervisão de todas as atividades da autarquia.”, além de
12 todas as ações inerentes ao cargo enquanto presidente do CONSUP.

13

14 **3.3. Da DGP**

15

16 A Diretoria de Gestão de Pessoas, diretoria sistêmica de atuação estratégica no IFBA,
17 tem atribuição diretamente previstas no Regimento interno, que incluem para as políticas
18 de capacitação: (i) planejamento; (ii) implementação; (iii) acompanhamento e (iv)
19 avaliação. Referente aos programas de capacitação, cabe à DGP cooperar, em conjunto
20 com as demais órgãos, na sua (i) elaboração; (ii) coordenação e (iii) supervisão.

21

22 **3.4. Da PRPGI**

23

24 A Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PRPGI) tem entre suas
25 atribuições o assessoramento à Reitoria sobre assuntos referentes à qualificação. A

2

[http://www.portal.ifba.edu.br/component/option,com_phocadownload/Itemid,196/download,347/id,23/
view,category/](http://www.portal.ifba.edu.br/component/option,com_phocadownload/Itemid,196/download,347/id,23/view,category/)

1 qualificação é entendida como o processo de capacitação dos servidores no âmbito da
2 educação formal. No caso específico da PRPGI, a qualificação refere-se àqueles em
3 nível de pós-graduação. A PRPGI desta forma, fomenta, nos cursos ofertados
4 internamente, a participação de servidores, bem como a criação de cursos de pós-
5 graduação stricto sensu, que em podem ser acessados por servidores através dos
6 processos seletivos. No âmbito da pesquisa, o apoio à participação em eventos, uma
7 ação continuada da PRPGI, também tem impacto indireto nos processos de capacitação
8 na modalidade de aperfeiçoamento, quando muitas vezes os pesquisadores apoiados
9 participam de cursos e oficinas oferecidos dentro da programação dos eventos. À PRPGI
10 compete “Implementar ações visando à qualificação dos servidores(as) no que se refere
11 a esta Pró-Reitoria.”; É prevista também, de acordo com o Regimento Geral³ na estrutura
12 da PRPGI, um Departamento de Pós-Graduação e Qualificação, e dentre as suas
13 atribuições, destaca-se “Propor diretrizes da política de pós-graduação e qualificação de
14 servidores(as) do IFBA, mediante a observação de áreas prioritárias e gestão dessa
15 política, à Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação, mediante a observação
16 de áreas prioritárias e gestão dessa política.”

17

18 **3.5. Da PROEN**

19

20 A Pró-Reitoria de Ensino (PROEN), órgão que administra e coordena as ações de uma
21 das atividades fins da Instituição, tem envolvimento direto na construção dos programas e
22 políticas de capacitação do IFBA, algo muito explícito no Art. 54 do Regimento em seu
23 caput. Além desta definição no âmbito geral, compete ainda à PROEN, de acordo com o
24 Estatuto do IFBA:

25 Propor a capacitação e a qualificação do corpo docente e da equipe técnico pedagógica;
26 Promover e apoiar ações que contribuam para a permanente articulação e integração
27 entre o ensino, pesquisa e extensão.

28

3

http://www.portal.ifba.edu.br/component/option,com_phocadownload/Itemid,196/download,4020/id,13/view,category/

1 **3.6. Da PROEX**

2

3 A Pró-Reitoria de Extensão, através de suas ações e políticas enquanto órgão
4 administrador de outra importante atividade fim da Instituição, e completamente
5 associado ao ensino e à pesquisa de acordo com a Missão do IFBA, é de importância
6 decisiva para constituição de processos de capacitação, principalmente na linha de
7 aperfeiçoamento, através da prospecção e manutenção de um catálogo de cursos de
8 extensão cujo público alvo seja a comunidade interna de servidores, dos corpos docente
9 e técnico administrativo. Toda a estrutura administrativa da PROEX tem papel primordial
10 nos processos de capacitação, o que é bastante claro no exame do Regimento Interno do
11 IFBA.

12

13 **3.7. Da CPPD/CIS**

14

15 Estes dois importantes órgãos de assessoramento da Reitoria têm suas atribuições muito
16 claras, tanto do ponto de vista geral como específico. Do ponto de vista geral, são os
17 órgãos de cuidam de assuntos relativos às carreiras, ao desenvolvimento funcional e às
18 políticas de pessoal docente – CPPD e Técnico-Administrativos – CIS. Do ponto de vista
19 específico, estão previstos no Estatuto atribuições finalísticas relativas aos processos de
20 capacitação do IFBA, que podem ser encontrados nas Subseções I e II da Seção V. São
21 estas:

22

23 CPPD: participar da elaboração do Plano Anual de Capacitação.

24 CIS: Apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do plano de
25 desenvolvimento de pessoal do IFBA e os programas de capacitação, de avaliação, e de
26 dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas;

27

28 **3.8. Dos Conselhos de Campus**

29 Os Conselhos de Campus do IFBA tem a atribuição de apreciar e propor questões sobre

1 temas importantes para o desenvolvimento administrativo e acadêmico do campus de
2 Salvador, bem como apreciar sobre questões submetidas ao mesmo. Desta forma, no
3 âmbito dos Campus do Instituto, é o órgão que deve, em primeira instância ou de forma
4 definitiva por delegação do CONSUP, dar os encaminhamentos sobre questões ligadas
5 às políticas e programas de capacitação específicos do Campus.

6

7 **3.9. Dos Diretores dos Campus**

8

9 Aos diretores gerais cabe a administração e a coordenação das ações de capacitação do
10 Campus, em observância à sua condição de presidente do conselho do respectivo
11 Campus.

12

13 **3.10. Dos Setores de Gestão de Pessoas dos Campus**

14

15 Aos setores de gestão de pessoas cabe a articulação, interlocução e harmonização das
16 demandas de capacitação do campus com as diretrizes e políticas gerais propostas pelos
17 órgãos da administração central, quando seja, a Reitoria, as Pró-Reitoras e a DGP.

18

19

20 **4. ESTRUTURA**

21

22 O Programa será constituído de dois subprogramas complementares entre si.

23

24 **4.1. Subprograma de Qualificação**

25

26 O subprograma de qualificação compreende a capacitação pela educação formal nos

1 mais diversos níveis, desde o ensino fundamental até a pós-graduação lato sensu e
2 stricto sensu. Neste subprograma, as metas fundamentais incluem a qualificação dos
3 servidores do IFBA pelas iniciativas mais diversas, sempre pelo prisma do apoio à
4 capacitação, conforme descrito na seção.

5

6 **4.1.1. Níveis de formação**

7

8 Os níveis de formação devem levar em conta as características inerentes à carreira e que
9 contribuições efetivas esperam-se ser advindas do esforço para capacitação do servidor
10 para o fortalecimento da Missão Institucional do IFBA. Nesta perspectiva, há espaço para
11 o apoio à capacitação de servidores em todos os níveis de formação, quão sejam:

12

- 13 a. Ensino fundamental;
- 14 b. Ensino médio;
- 15 c. Pós-graduação lato sensu – cursos de aperfeiçoamento e especialização.
- 16 d. Pós-graduação stricto sensu - cursos de mestrado e de doutorado.

17

18 Além dos níveis de formação mencionados, podemos ainda destacar o estímulo à
19 participação em estágios pós-doutorais, cujo ciclo mínimo tem periodicidade de
20 acontecimento a cada quatro anos sem gozo de afastamentos para fins de capacitação.

21

22 **4.1.2. Metas**

23

24 As metas físicas necessárias para o funcionamento considerado pleno do subprograma
25 de qualificação incluem, ao final do quadriênio deste PCS:

26

27 Qualificação com nível fundamenta de todos os servidores técnico-administrativos do
28 IFBA que não possuem este nível de ensino;

29 Qualificação do maior número possível de servidores técnico-administrativos pré-
30 qualificados na primeira meta e aqueles que não possuem ensino médio neste nível de
31 ensino;

1 Qualificação com nível de graduação um total de 30% de servidores que não possuem
2 este nível de ensino;
3 Qualificação 40% dos docentes em cursos de pós-graduação stricto sensu.
4 Qualificação de 20% dos técnicos-administrativos em cursos de pós-graduação lato
5 sensu e stricto sensu

6

7

8 **4.1.3. Ações**

9

10 Dentre as principais ações envolvidas para a consecução destas metas, são
11 fundamentais as seguintes ações:

- 12 a. Realizar o levantamento tabular da distribuição de servidores por nível de
13 qualificação;
- 14 b. Identificar a demanda de qualificação por nível;
- 15 c. Estimular a formação de grupos de interesse, por área, para a construção de
16 propostas de MINTER e DINTER;
- 17 d. Incrementar os recursos financeiros destinados ao pagamento de bolsas de
18 mestrado e doutorado;
- 19 e. Aumentar a oferta de cursos de especialização do IFBA, aumentando assim a
20 oferta de vagas;
- 21 f. Buscar, através de parcerias a DGP e a PROEN, formas de estimular a
22 participação de servidores em cursos de graduação oferecidos no IFBA;
- 23 g. Estudar formas de apoiar a qualificação em cursos de mestrado e doutorado de
24 instituições particulares que cobrem mensalidades;
- 25 h. Elaborar anualmente plano orçamentário para assegurar ações visando a
26 qualificação dos servidores.

27 **4.2. SUBPROGRAMA DE APERFEIÇOAMENTO**

28

1 **4.2.1. Metas**

2 **4.2.2. Linhas de desenvolvimento**

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

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

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

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

14 V - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades
15 vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa. Em
16 particular, para as carreiras do magistério, o principal recorte nas ações de capacitação
17 devem estar ligados (i) de maneira geral às temáticas de metodologia do ensino e
18 práticas pedagógicas, planejamento e gestão acadêmica e novas tecnologias para o
19 ensino e (ii) de maneira específica, às área de atuação curricular do docente em ensino,
20 pesquisa e extensão.

21 VI – gestão de pessoas: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da
22 atividade de gestão de pessoas, que deverá se constituir em pré-requisito para o
23 exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção relacionadas a
24 gestão de pessoas;

25

26 **4.2.3. Ações**

27 Curso presenciais

28 Cursos EAD

29 Participação em eventos

30 Participação em grupos de estudo ou pesquisa

31

1
2
3
4
5
6
7

8 **5. OPERACIONALIZAÇÃO**

9

10 Objetivando a execução e acompanhamento das ações de capacitação do Instituto, a
11 Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) deverá fazer uso dos seguintes instrumentos:

12

13 **5.1. Instrumentos gerenciais**

14

15 Aqueles que possibilitam o controle do processo e a gestão do programa.

16

17 a. Plano anual de capacitação (qualificação e aperfeiçoamento): Deverá ser
18 elaborado até Junho do ano anterior, a fim de que os recursos sejam
19 assegurados no orçamento do ano vindouro. Constará de um breve histórico do
20 ano com os objetivos alcançados ou não e a exposição de motivos, o
21 levantamento das necessidades de capacitação do Instituto, bem como as
22 definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas,
23 previsão de custos e quantitativo de pessoal beneficiado.

24 b. Relatório de execução do plano anual de capacitação: Deverá ser elaborado ao
25 final do ano, constando das necessidades atendidas ou não, os resultados
26 alcançados, as despesas e o quantitativo de pessoal beneficiado.

27 c. Sistema de gestão por competência: deverá articular o programa capacitação ao
28 processos de avaliação de desempenho e de dimensionamento, de modo a
29 estão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de
30 conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções
31 dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

32

1 **5.2. Instrumentos operacionais**

2

3 São aqueles que tem a função de coleta e organização da informação.

4

5 a. Sistema informatizado de gestão da capacitação que integre as ações realizadas
6 pela Reitoria e pelos *Campus*.

7 b. Levantamento de demanda de capacitação (LDC) - Feito no início do ano para
8 dar subsídios ao Plano anual de capacitação, ficando a responsabilidade a cargo
9 das Diretorias e Pró-Reitorias junto a todo o quadro funcional.

10 c. Avaliação de impacto das ações de capacitação - Avaliações posteriores ao
11 processo de capacitação que visam verificar a efetividade dos cursos na melhoria
12 dos processo de trabalho.

13

14

15

16 **6. APOIO À CAPACITAÇÃO**

17

18 O apoio a capacitação deve ser adotado como uma diretriz no serviço público, como
19 uma forma de estimular e fomentar a prestação de serviços com qualidade e ao mesmo
20 tempo permitir que o servidor desenvolva-se em sua carreira. Há varias formas de apoio
21 à capacitação, sendo os afastamentos para este fim um dos mais importantes. Os
22 afastamentos em geral são regulados pelo Art. 47 do Decreto 94664/1987. Os tiens
23 seguintes apresentam em linhas gerais algumas especificidades de formas de apoio à
24 capacitação.

25

26 **6.1. Afastamento para estudo**

27

28 O afastamento para estudo pode ser de longa ou de curta duração, e a depender da
29 natureza do estudo, é regulamentado por dispositivos legais específicos.

- 1 ● Afastamentos para mestrado e doutorado: Lei 8112/1990, Art. 96-A;
- 2 ● Decreto 5707/2006, Art. 9º;
- 3 ● Lei 12772/2012, Art. 26, parágrafo 1º, inciso V e Art. 30 (docentes)

4

5 **6.2. Afastamento e apoio financeiro para participação em** 6 **eventos de capacitação**

7

8 Tanto a afastamento quanto o apoio financeiro tem previsão legal, sendo ente último
9 normatizado pelo Sistema de Concessão de Diárias e Passagens. Os afastamentos são
10 embasados principalmente nas diretrizes descritas no Art. 3º do Decreto 5707/2006

11

12 **6.3. Flexibilização da jornada de trabalho**

13

14 A flexibilização da jornada de trabalho é de fundamental importância no processo de
15 capacitação dos servidores, e é uma das formas de apoio com provisão legal dentro do
16 Regime Jurídico, em seu Art. 98.

17

18 **6.4. Licença para Capacitação**

19

20 Outra importante forma de apoio à capacitação é o expediente da licença para
21 capacitação, a qual o servidor pode solicitar a cada cinco anos de efetivo exercício, e
22 que pode ser concedida por um período de até 3 meses, à critério da Administração. Sua
23 regulamentação está descrita na Lei 8112/1990, em seu Art. 87.

24

1 **6.5. Dispensa para participar de aulas ou eventos de**
2 **capacitação no local de trabalho**

3

4 A Instituição deverá assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna
5 ou externamente ao seu local de trabalho, e isso claramente importa em situações nas
6 quais pode ser requerida a dispensa de sua presença no setor de lotação. Esta forma de
7 apoio está prevista no Art. 3º do Decreto 5707.

8

9 **6.6. Apoio financeiro para participação em cursos de pós-**
10 **graduação e graduação**

11 O IFBA deve prever, com suporte na criação do fundo de capacitação, formas de acesso
12 à apoio financeiro para que os servidores possam custear, integral ou parcialmente,
13 cursos de graduação e pós-graduação em suas áreas de competência e nos termos do
14 Decreto 5824/2006. Este acesso deve se dar, preferencialmente, através de editais
15 públicos, com critérios que harmonizem os quesitos de mérito, interesse pessoal e
16 institucional na concessão do apoio.

17

18 **6.7. Missões no Exterior**

19 As missões no exterior, sendo situações que em muitos casos importam na capacitação
20 do servidor, devem ser apoiadas dentro de sua previsão legal, de acordo com o previsto
21 na Lei 8112/1990 em seus Arts. 95 e 96.

22

23 **6.8. Cooperações Técnicas**

24

25 As cooperações técnicas podem ser das mais diversas naturezas, e em sendo atividades
26 que estimulam a exogenia, também devem ser entendidas como processos de
27 capacitação. O afastamento da Instituição para participação em cooperações técnicas

1 está previsto no artigo 26-A da Lei nº 11.091/2005, incluído pela Lei nº 11.233/2005
2 (Técnico-Administrativos); no artigo 30 da Lei nº 12.772/2012 (Professores do Magistério
3 Federal); e o artigo 47 do Decreto nº 94.664/1987.

4

5 **6.9. Fomento à Formação de Turmas de MINTER, DINTER**

6 **e MPs**

7

8 Como forma primordial de apoio à capacitação, na modalidade de qualificação, o IFBA
9 deve permanecer, a exemplo dos últimos anos, fomentando a formação de turmas em
10 caráter especial, como mestrados e doutorados interinstitucionais (CAPES) e mestrados
11 profissionais em áreas estratégicas meio ou fim. A PRPGI sistematicamente, dentro de
12 seu planejamento, deve buscar a consolidação da prática de levantamento de demanda,
13 identificação de público alvo a apoio à construção de propostas para turmas de pós-
14 graduação nestes moldes de oferta.

15

16 **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

17

18

19 A partir do alcance das metas anteriormente citadas, de forma total ou parcial, a
20 Instituição acredita que poderá implementar diversas ações, tais como:

21

22

23 I. Aumentar o número de cursos técnicos e superiores (tecnológicos,
24 licenciaturas e bacharelados) oferecidos às comunidades onde estão
25 inseridas as Unidades de Ensino;

26 II. Implementar cursos de pós-graduação *lato sensu*;

27 III. Implementar, a médio prazo, curso de pós-graduação *stricto sensu*;

28 IV. Aumentar o número de servidores pesquisadores envolvidos com projetos de
29 iniciação científica e desenvolvimento de pesquisas;

- 1 V. Consolidar os grupos de pesquisa existentes e criar novos grupos de
2 pesquisa;
- 3 VI. Promover a interação entre os grupos de pesquisa e os agentes da
4 sociedade em suas diversas manifestações;
- 5 VII. Delinear políticas de fomento à pesquisa a curto, médio e longo prazo, de
6 forma a melhorar as condições e tornar possível a consolidação dos grupos
7 de pesquisa tanto básica como aplicada nas Unidades de Ensino;
- 8 VIII. Estimular e promover um ambiente favorável à inovação técnico- científica,
9 com infraestrutura computacional, bibliográfica e laboratorial;
- 10 IX. Estimular e promover a participação de pesquisadores em eventos de
11 caráter técnico-científico;
- 12 X. Racionalizar a infraestrutura e recursos para atender às prioridades
13 institucionais;
- 14 XI. Estimular a consolidação de núcleos de excelência;
- 15 XII. Estimular, por meio de projetos cooperativos, o estabelecimento e
16 desenvolvimento de elos de articulações entre a Instituição e setores da
17 sociedade, de modo a transferir tecnologias para o desenvolvimento
18 sustentado da região.

19

20 A realização dessas ações resultará no reconhecimento do IFBA como um centro de
21 produção e socialização do desenvolvimento em ciência e tecnologia na região
22 Nordeste.

23

24

25

26

27

28