



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO – PAC

INVESTIR EM FORMAÇÃO É APERFEIÇOAR RESULTADOS

**ARACAJU/SE
2026**

Sumário

1. APRESENTAÇÃO	3
2. BASE LEGAL	4
2.1 REGULAMENTOS INTERNOS	5
3. OBJETIVOS	6
3.1 GERAL	6
3.2 ESPECÍFICOS	6
4. PÚBLICO ALVO	7
5. ORÇAMENTO E META	7
6. ETAPAS DO PAC	7
7. SUJEITOS E RESPONSABILIDADES	8
8. LINHAS DE DESENVOLVIMENTO	9
9. PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DO ANO DE 2026	12
9.1. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	12
10. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROMOVIDAS POR ESCOLAS DE GOVERNO	14
11. CRITÉRIOS PARA PARTICIPAR DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO	15
12. INSCRIÇÕES PARA OS CURSOS DE CAPACITAÇÕES	16
13. AVALIAÇÃO DOS CURSOS	16
14. CERTIFICAÇÕES	17
15. REFERÊNCIAS	17
ANEXO I	19

APRESENTAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe (IFS) integra a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica (REFEPT) e tem por objetivo fomentar a qualificação e certificação profissional às cidadãs e aos cidadãos brasileiros, expandindo-se o acesso, a permanência e o êxito às diferentes modalidades de ensino ofertadas.

Instituídos a partir da promulgação da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, os Institutos Federais (IFs), além dos objetivos educacionais que lhes foram imputados pela Lei supra, tiveram definidos também sua estrutura e configuração administrativas, nas quais se estabeleceu a gestão, através da Reitoria, seguindo-se verticalmente com a criação das Pró-reitorias e demais setores organizacionais.

Destaca-se no âmbito do IFS, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), que consoante disposto em sua apresentação em nosso site oficial, “é o setor que coordena as políticas e os programas de ingresso, capacitação e desenvolvimento profissional dos/as servidores/as”. (IFS, 2022). Diante disso, acredita-se que a promoção de capacitação e de formação continuada dos/as servidores/as está na gênese da configuração da PROGEP, sabendo-se que para que o IFS continue entregando uma educação de qualidade, justa e socialmente comprovada, tem-se um trabalho que preza por investir na formação de seu quadro de pessoal com condições necessárias para nutrir o desejo de se tornar um eterno aprendiz, aumentando a sua disponibilidade por se capacitar, qualificar e em outros aspectos que impliquem positivamente na sua qualidade de vida e nos serviços prestados para a sua comunidade.

O presente Plano Anual de Capacitação (PAC) do IFS, alinhado ao Processo de Negócio 3.1.8. Desenvolver pessoas, do Plano Anual de Trabalho 2026. Parte-se da premissa de que o desenvolvimento profissional dos/as servidores/as é essencial para o aperfeiçoamento de suas habilidades. Neste sentido, o PAC objetiva uma construção de conhecimentos que contribua com o êxito pessoal e profissional dos/as servidores/as do IFS, mobilizando recursos e fortalecendo experiências que desenvolvam o “saber fazer”.

Assim, é dado asseverar que este PAC tem como objetivo central aperfeiçoar o desempenho profissional, garantindo-se uma aprendizagem significativa aos(as) servidores(as) e, por conseguinte, nutrindo o IFS com as características necessárias ao seu bom funcionamento.

Prosseguindo, este documento encontra respaldo e tenciona atender às exigências

contidas no Decreto nº 9.991/2019 (com as alterações do Decreto nº 10.506/2020), o qual inaugurou a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Registre-se, ainda, com lastreio em uma farta base legal que será apresentada no tópico seguinte, as Instituições Federais de Ensino passaram a desenvolver políticas voltadas para o desenvolvimento de seus(uas) servidores(as), por meio de programas de capacitação.

Diante deste cenário de valorização do(a) servidor(a), a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do IFS propõe cursos de capacitação voltados para o desenvolvimento de competências dos(as) servidores(as), promovendo uma formação continuada, com vistas ao alcance dos objetivos e metas do IFS, sendo esse um requisito primordial para a oferta de melhores serviços ao cidadão(ã) usuário(a) dos serviços públicos.

Neste Plano, portanto, estão estabelecidas as ações de capacitação que serão desenvolvidas no decorrer do ano de 2026, em consonância com os objetivos institucionais do IFS e as necessidades de capacitação apresentadas pelos(as) servidores(as).

Tais necessidades de capacitação foram deduzidas a partir dos Levantamentos de Necessidades, necessários para o preenchimento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFS (PDP IFS), válidos para o ano de 2026, bem como a partir da relação de capacitações prioritárias, vide Anexo I, apresentadas pela Comissão Permanente de Desenvolvimento de Pessoas, instituída pela Portaria nº 2815, de 30/10/2023 e reconduzida pela Portaria nº 125 de 17/01/2025, sendo norteadores para elaboração deste PAC, vigente para o ano de 2026.

BASE LEGAL

O Plano Anual de Capacitação dos/as Servidores/as do IFS está fundamentado nas diretrizes definidas nos documentos legais a seguir elencados:

- a) Lei nº 8.112, de 11/12/1990: dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- b) Lei nº 11.091, de 12/01/2005: dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências;



- c) Decreto nº 5.824, de 29/06/2006: estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- d) Decreto nº 5.825, de 29/06/2006: estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- e) Lei nº 12.772, de 28/12/2012: dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, sobre a Carreira do Magistério Superior; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal;
- f) Lei nº 13.325, de 29/07/2016: altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências;
- g) Decreto nº 9.991, de 28/08/2019: dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento;
- h) Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020: altera o Decreto nº 9.991/2019.

2.1 REGULAMENTOS INTERNOS

- a) **Instrução Normativa PROGEP/IFS 02/2023:** Dispõe sobre a concessão do **Incentivo à Qualificação** aos servidores Técnico Administrativos em Educação, no âmbito do Instituto Federal de Sergipe.
- b) **Instrução Normativa PROGEP/IFS 03/2023:** Dispõe sobre a concessão da **Retribuição por Titulação** aos servidores ocupantes do cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, no âmbito do Instituto Federal de Sergipe.
- c) **Instrução Normativa PROGEP/IFS 04/2023:** Dispõe sobre normas gerais relativas às **ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores do IFS**, no termo da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, e trata



de procedimentos operacionais para solicitação de capacitações internas e externas.

OBJETIVOS

Partindo das bases legais acima elencadas e dos fundamentos estratégicos do IFS, seguem os objetivos do PAC:

3.1. GERAL

Nortear as ações de capacitação que serão ofertadas aos(as) servidores(as) técnicos administrativos, docentes e gestores(as) do IFS no ano de 2026, com vistas ao desenvolvimento de competências, nas dimensões individuais e profissionais, que sejam de valor para a realização de suas respectivas funções e para o cumprimento da função social desta Instituição.

3.2. ESPECÍFICOS

- Assegurar ao(à) servidor(a) ingressante ao IFS ações de integração e capacitação, atinentes à estrutura organizacional do Instituto e que abordem tópicos relevantes relacionados à carreira e à vida funcional;
- Adequar as competências individuais necessárias às competências institucionais, buscando o desenvolvimento do(a) servidor(a) por meio de formações continuadas;
- Promover ações permanentes de qualificação para os(as) servidores(as);
- Estimular o aperfeiçoamento dos serviços ofertados;
- Promover ações de capacitação para gestores(as) no IFS;
- Favorecer a progressão por capacitação dos(as) servidores(as) técnico-administrativos do IFS;
- Promover aos(as) servidores(as), atividades que favoreçam os sentimentos de pertencimento institucional atreladas ao seu autodesenvolvimento, levando a uma reflexão crítica acerca da missão do Instituto.

PÚBLICO ALVO

Docentes, técnico-administrativos, gestores(as), contratados/as temporários/as e terceirizados/as do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe.

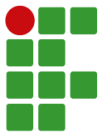
5. ORÇAMENTO E META

Será destinada parte do orçamento do IFS em 2026 para capacitar 40% dos/as seus/as servidores/as, sendo disponibilizado para ações de capacitação o montante de **R\$ 100.000,00 (cem mil reais)**, incluindo os cursos que serão custeados por meio de GECC (Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso)

6. ETAPAS DO PAC

O processo de desenvolvimento de competências profissionais dos(as) servidores(as) do IFS requer zelo e uma trilha organizada, a fim de que o PAC possa contribuir verdadeiramente para o desenvolvimento da Instituição. Nesta direção, seis etapas foram identificadas e descritas, tendo por escopo orientar o processo anual e permanente de qualificação e aperfeiçoamento dos técnico-administrativos, docentes e gestores(as) desta Casa de Educação.

- a) **Levantamento de necessidades de capacitação** – levantar os anseios dos(as) servidores(as) do IFS acerca das temáticas de capacitação que eles(as) sentem necessidade para o seu desenvolvimento e o da Instituição, o qual encontra-se consolidado no PDP 2026 e priorizado pela Comissão Permanente de Desenvolvimento de Pessoas.
- b) **Planejamento da capacitação** – planejar, projetar e programar processos de capacitação a serem desenvolvidos para atender as necessidades identificadas. Subdivide-se em 03 passos:
 - 1) Atualização do PAC – revisão do PAC 2025 para atender aos anseios do ano 2026;
 - 2) Organização das capacitações internas – elaboração de edital para cadastro de novos cursos de capacitação e seus respectivos multiplicadores/contratação de



empresas e/ou organizações para ministrar cursos exclusivos para os(as) servidores(as) do IFS;

- 3) Organização para as capacitações externas e incentivos às qualificações;
- c) **Execução das ações de capacitação** – executar plano de capacitação anual planejado com base nas necessidades de capacitação identificadas;
- d) **Avaliação do processo de capacitação realizado** – avaliar os processos de capacitação realizados, com base nas necessidades da Instituição, nos itens de Governança e no Plano Anual de Capacitação elaborado;
- e) **Aperfeiçoamento do processo de capacitação** – aperfeiçoar os processos de capacitação a partir das análises das avaliações realizadas pelos participantes;
- f) **Relatório de execução do PAC** – comunicar os órgãos de governo, unidades e comunidade do IFS, os resultados e descobertas dos processos de capacitação realizados anualmente.

Este plano de capacitação exige avaliação e reflexão permanente acerca de aperfeiçoamentos, a fim de que os próximos processos de capacitação possam, gradativamente, atender aos objetivos institucionais e aos anseios individuais de qualidade de vida e realização profissional dos(as) servidores(as) do IFS.

7. SUJEITOS E RESPONSABILIDADES

A plena execução das etapas do processo de capacitação no IFS, descritas no item anterior, requer a participação ativa de diversos servidores, setores, unidades e Conselhos. Estes possuem atribuições específicas. Vejamos:

- a) **SERVIDORES(AS)** – identificação de necessidades individuais de desenvolvimento;
- b) **SETORES** – identificação de necessidades setoriais de desenvolvimento;
- c) **PROGEP** – sistematização das necessidades de capacitação identificadas pelos servidores e setores, de maneira a subsidiar o trabalho de planejamento e execução das capacitações, bem como a confecção de relatório acerca das ações de desenvolvimento anualmente realizadas. Dessa forma, desde 2023, todas as atividades de capacitação destinadas aos/as servidores/as do IFS devem ter a anuência da PROGEP e priorização elencada pela Comissão Permanente de Desenvolvimento de Pessoas.



- d) COMISSÃO PERMANENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – complementação às necessidades de capacitação identificadas, caso julgue necessário, e hierarquização das necessidades e ações de capacitação para cada ano.
- e) UNIDADES DO IFS – fornecimento das condições de viabilidade para a realização das ações de capacitação a serem realizadas, quando necessárias;
- f) COLÉGIO DE DIRIGENTES – apreciação e aprovação dos planos anuais de capacitação;

Dos sujeitos envolvidos para a plena efetivação dos processos de capacitação do IFS, a Comissão Permanente de Desenvolvimento de Pessoas tem como funções principais avaliar necessidades institucionais de desenvolvimento dos(as) servidores(as) e setores de apoio, de modo a viabilizar o desenvolvimento equitativo dos eixos setoriais. Cabe ainda a ela estabelecer as prioridades de desenvolvimento institucionais mais urgentes ou que afetam a muitas ou a todas as unidades, a fim de que todos os setores sejam contemplados.

Consoante a Portaria nº 125 de 17/01/2025, a referida comissão é composta por representantes das Pró-reitorias, diretorias sistêmicas, representantes de cada Campus, os quais, por sua vez, representam os respectivos setores do IFS. Após instituída, a comissão pode discutir e decidir por alterar sua composição para melhorar a representatividade.

8. LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

As linhas de desenvolvimento são as divisões gerais em que as ações de capacitação serão ofertadas. Neste Plano, foram estabelecidas 05 (cinco) linhas de desenvolvimento para os(as) servidores(as) do IFS, baseadas no Decreto nº 5.825/2006:

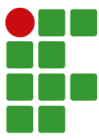
Art. 7º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

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

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

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

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



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

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

*III - **educação formal:** visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;*

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

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

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

Neste PAC, o IFS abarcará as linhas I, II, III, IV e VI.

Na linha I (**Iniciação ao Serviço Público**), a programação se dará, especificamente, por meio do Programa de Acolhimento aos Servidores Ingressantes do IFS – PASIFS.

Nas linhas II (**Formação Geral**) serão ofertados cursos considerados fundamentais para o desenvolvimento institucional e que objetivam atingir um amplo quantitativo de servidores(as), contratados/as e terceirizados/as. Os objetivos das ações de formação geral são especializar, aperfeiçoar ou atualizar conhecimentos em relação a aspectos gerais, que dizem respeito ao trabalho de todos(as) os(as) servidores(as), indistintamente, ou de uma determinada categoria (docentes ou TAEs), em prol da consecução das metas institucionais. Como exemplo, citamos os cursos de “Inteligência Emocional”, “Ética no Serviço Público”, “Relações Interpessoais”, dentre outros.

Para a linha III (**Educação Formal**), são oferecidos alguns incentivos à capacitação do(a) servidor(a), já estabelecidos em outros normativos do IFS. O trabalho em uma instituição de ensino como o IFS seja ele relacionado às atividades-fim ou as atividades-meio, requer servidores atualizados com os conhecimentos existentes relativos à sua área de atuação, bem como capacitados a produzir conhecimento novo sempre que necessário para

lidar com as diversas situações com as quais se defrontam dia a dia. Nesta direção, é útil envolver servidores(as) em ações de educação formal, capazes de propiciar esse tipo de desenvolvimento profissional, tais como cursos de graduação e pós-graduação.

Existe a alternativa dos mestrados ou doutorados interinstitucionais promovidos pela CAPES, ou contratados diretamente pelo IFS, para atender a necessidades de aperfeiçoamento e capacitação científica de seus(uas) servidores(as). Quando o conhecimento relevante para a qualificação dos(as) servidores(as) se encontra em outras instituições de ensino, é útil estabelecer convênios – Mestrados e Doutorados Interinstitucionais: MINTER e DINTER – ou contratar diretamente a instituição de interesse para prestar serviços educacionais aos(às) servidores(as) do IFS.

Para a linha IV (**Gestão**), a programação também se dará por meio da contratação de cursos, pagamento de inscrições e/ou promoção de ações (capacitações internas ou externas) ou ainda por meio de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC (capacitações internas, ministradas por servidores(as) multiplicadores(as), com experiência e/ou cursos de gestão, fora de seu horário de trabalho) ou sem ônus para a instituição, quando o(a) multiplicador(a) estiver disponível para a capacitação dentro de sua jornada laboral.

A linha VI (**Específica**) compreende os **Cursos de Formação Específica** que correspondem às ações de capacitação voltadas ao desenvolvimento do(a) servidor(a) para o desempenho de atividades específicas vinculadas ao ambiente organizacional em que atua ou ao cargo que ocupa. Por vezes, faz-se necessário um maior domínio ou habilidade sobre um conjunto de ações/informações voltadas ao exercício de atividades específicas na Instituição, afinal nem sempre as necessidades de capacitação são compartilhadas entre todos(as) os(as) servidores(as), porém podem ser igualmente cruciais para o fortalecimento da instituição. Como exemplos, citamos os cursos de “Tecnologia da/para a Educação”, sobre “Contratos e Licitações”, “Educação, Inclusão e Diversidade”, dentre tantos outros, os quais, apesar de envolverem menos servidores(as), são igualmente relevantes para o bom funcionamento do Instituto.

A programação para as linhas de desenvolvimento II e VI dar-se-á por meio da contratação de cursos, pagamento de inscrições e/ou promoção de ações (o que, por sua vez, envolve a realização de capacitações internas ou externas), bem ainda por meio de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC (isto é, capacitações internas, ministradas por servidores(as) multiplicadores(as), fora de seu horário de trabalho regular), ou

ainda sem ônus para a Instituição (capacitações internas, quando a atividade ocorrer durante o horário de trabalho regular do(a) servidor(a) multiplicador(a).

Cumpra esclarecer, por **capacitações externas**, têm-se aquelas realizadas fora das dependências do IFS, as quais dependem da disponibilidade orçamentária e do interesse da Instituição, devendo possuir relação com os objetivos estratégicos e com as metas institucionais, assim também com as atribuições do cargo do(a) servidor(a) interessado(a) ou com as atuações de seu setor de trabalho.

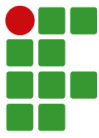
Já as **capacitações internas** são aquelas promovidas pela PROGEP, por intermédio de servidores(as) denominados(as) “multiplicadores(as)” que possuem reconhecido saber em determinada temática e se colocam à disposição para compartilhá-lo a outros(as) servidores(as) que necessitam dessa capacitação, ou por profissionais e empresas contratadas para ministrarem o curso nas dependências da Instituição, seja virtualmente, seja presencialmente.

9. PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DO ANO DE 2026

9.1. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

- a) **LINHA I: INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO** - as ações para esta linha de desenvolvimento começaram a partir do ano de 2024 por meio do Programa de Acolhimento aos/as Servidores/as Ingressantes do IFS – PASIFS.
- b) **LINHA II: FORMAÇÃO GERAL** - as ações para esta linha de desenvolvimento serão ofertadas no decorrer do ano de 2026.

Cursos para todos os servidores
Saúde Mental
Inteligência artificial no Serviço Público
Relações de trabalho no setor público
Bases conceituais da EPT
Realizando a gestão do planejamento e da estratégia
Planejamento e organização pessoal no trabalho



Primeiros Socorros

- c) **LINHA III: EDUCAÇÃO FORMAL** - as ações voltadas para esta linha de desenvolvimento serão norteadas pelos processos seletivos, previstos no art. 22, do Decreto nº 9.991/2019, classificatórios dos(as) servidores(as) Docentes e Técnico-administrativos, interessados(as) em se afastar para a realização de Programas de Pós-graduação stricto sensu.
- d) **LINHA IV: GESTÃO** - as ações para esta linha de desenvolvimento serão ofertadas no decorrer do ano de 2026.

Cursos para a Gestores
Desenvolvimento de competências de liderança para coordenação de equipes, gestão de conflitos e estímulo à colaboração
Liderança e gestão de equipe
Gestão de Indicadores e Dados de Desempenho
Mediação de conflitos / Círculos de Paz
Modelos e práticas de governança no setor público, com ênfase em gestão de riscos, transparência e controle.

- e) **LINHA VI: FORMAÇÃO ESPECÍFICA** - as ações para esta linha de desenvolvimento serão ofertadas no decorrer do ano de 2026.

Cursos para a Técnicos Administrativos
Gestão e Fiscalização de Contratos (Lei 14.133/21): Foco na Nova Lei de Licitações e Planilha de Custos.
Mapeamento de Processos e Fluxos de Trabalho no Setor Público
Atendimento ao Público
Gestão do Tempo

Cursos para a Equipe Pedagógica e Docentes
Educação especial/Educação inclusiva/Transtornos globais do desenvolvimento/Autismo/TDAH
Inteligência Artificial e Desenvolvimento: Aplicações de IA na produção de conteúdos e suporte acadêmico.
Adaptação de materiais didáticos e tecnologias assistivas para a sala de aula: Foco em acessibilidade pedagógica



INSTITUTO FEDERAL

Sergipe

Avaliação Inclusiva e Flexibilização Curricular: Estratégias para diversidade no processo de ensino-aprendizagem.

Metodologias Ativas e Processo Avaliativo: Inovação nas formas de ensino e aferição de aprendizagem

10. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROMOVIDAS POR ESCOLAS DE GOVERNO

A Escola Virtual de Governo - EVG oferta cursos à distância, de início imediato, podendo o/a aluno/a realizá-los no seu ritmo, de onde estiverem, assim como a PlaForEDU - Plataforma Digital de Formação, onde os(as) servidores(as) podem encontrar capacitações com a finalidade de potencializar sua atuação na Educação Profissional e Tecnológica, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Com base no Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento - LND 2025-2026, necessário ao preenchimento do PDP IFS 2026 (Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFS, vigente para o ano de 2026) e mediante alinhamento com os objetivos estratégicos contidos no PDI, o Catálogo de Cursos online 2025, disponibilizado no hot site da Progep (<https://www.ifs.edu.br/capacitacao-servidor.html>), lista os cursos remotos que estão disponíveis para serem realizados nos *sites* da Escola Virtual de Governo – EVG, organizados por linhas de desenvolvimento e temática.

Caberá a PROGEP, em parceria com o DCOM - Departamento de Comunicação, dar ampla divulgação aos períodos de inscrição das capacitações acima elencadas, principalmente, àquelas mais relevantes para o desenvolvimento do IFS, assim que forem divulgadas pelas instituições formadoras. Incentivar à participação dos/as servidores/as perpassa pela obrigação e compromisso da Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas com o desenvolvimento pessoal e funcional da sua força de trabalho.

11. CRITÉRIOS PARA PARTICIPAR DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO

A participação dos/as servidores/as em cursos de capacitação obedecerá aos seguintes critérios:



- Compatibilizar o evento pretendido com o cargo, ambiente organizacional e atividades exercidas pelo/a servidor/a;
- A ação de capacitação deve ser de interesse da Unidade exercício do/a servidor/a;
- O/a candidato/a deve estar inserido no público-alvo definido para ação capacitação;
- O/a candidato/a deve possuir escolaridade compatível ao nível do curso ou programa proposto;
- O/a servidor/a poderá solicitar sua participação em cursos ou eventos de capacitação desde que tenha autorização das chefias envolvidas, não esteja afastado do trabalho para licença médica e não esteja respondendo a processo administrativo disciplinar e outros impedimentos legais;
- A desistência do/a servidor/a de qualquer curso evento de capacitação promovido pela PROGEP, depois de divulgada sua inscrição, deverá ser comunicada a esta Pró-Reitoria, pelo/a próprio/a servidor/a ou pela chefia imediata, por escrito, com antecedência mínima de 05(cinco) dias úteis antes da data de início da atividade.
- A desistência injustificada após o início dos cursos e eventos de capacitação pelo/a participante ou sua reprovação por motivo de frequência implicará em impedimento de participação em ações de capacitação futuras pelo período de 06 (seis) meses da data de encerramento da atividade;
- O/a servidor/a estará isento deste impedimento se sua participação na ação foi interrompida em virtude de necessidade do serviço, formalmente justificada pela chefia imediata, bem como licença para tratamento de saúde por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do art. 83 da Lei nº.8.112/90.

12. INSCRIÇÕES PARA OS CURSOS DE CAPACITAÇÕES

Os servidores interessados deverão efetuar sua pré-inscrição através da Ficha de Inscrição disponível no site da PROGEP, em Serviços/Capacitação/Ficha de Inscrição - Cursos, quando da divulgação dos cursos ou através de inscrição em sistema institucional.

O ato de pré-inscrição não garante a vaga ao/a servidor/a. A PROGEP fará a análise das pré-inscrições recebidas, de acordo com critérios divulgados, e disponibilizará a relação dos participantes através do site ou do deferimento/indeferimento da inscrição em sistema institucional.

No caso de cursos específicos solicitados pelas Unidades e aprovados pela PROGEP, as inscrições serão feitas pelo/a próprio/a interessado/a com posterior envio da solicitação aprovada pelas chefias envolvidas.

O/a servidor/a que realizar solicitação de evento externo, não previsto no PAC, só fará jus ao auxílio para participação em um evento por ano, conforme resolução interna.

13. AVALIAÇÃO DOS CURSOS

As ações de capacitação realizadas no IFS serão avaliadas a partir de três perspectivas:

- **Avaliação de reação:** buscará identificar a satisfação dos/as servidores/as quanto aos eventos de capacitação dos quais participaram.
- **Avaliação de impacto:** serão realizadas novas análises dos indicadores utilizados para em base de limitação demandas (pesquisa de clima, avaliação de desempenho, questionários, alcance de metas institucionais) a fim de identificar se as ações de capacitação empreendidas impactaram sobre estes.
- **Avaliação de investimento:** será levantado o valor investido em ações de capacitação e o quantitativo de participantes/servidores/as capacitados/as.

14. CERTIFICAÇÕES

Para ser aprovado nas ações de capacitação o/a participante deverá obter frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária para cada módulo e, quando couber à capacitação, 70% (setenta por cento) de aproveitamento.

Cabe à PROGEP emitir declaração de conclusão de módulos ou expedir e registrar certificados de conclusão de cursos.

15. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 16. Dez.2021.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino, vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091compilado.htm. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, sobre a Carreira do Magistério Superior; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016. **Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113325.htm. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006: **Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/2547>. Acesso em: 16.dez.2021.

BRASIL. Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006: **Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/2548>. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019: **Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.** Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/18510>. Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Decreto nº10.506, de 02 de outubro de 2020: **Altera o Decreto nº 9.991/2019**. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/22987> .Acesso em: 16 dez. 2021.

BRASIL. Escola Virtual. GOV.-EV.G. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/>. Acesso em: 29 dez. 2021.

BRASIL. Fundação Bradesco – Escola Virtual. Disponível em:<<https://www.ev.org.br/>>. Acesso em: 29 dez. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva 2009.

ANEXO I

RELAÇÃO DOS CURSOS PRIORITÁRIOS CONFORME INDICAÇÃO DA COMISSÃO PERMANENTE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

ORDEM	TEMÁTICA DO CURSO
01	Saúde Mental
02	Inteligência artificial no Serviço Público
03	Relações de trabalho no setor público
04	Bases conceituais da EPT
05	Realizando a gestão do planejamento e da estratégia
06	Planejamento e organização pessoal no trabalho
07	Primeiros Socorros
08	Desenvolvimento de competências de liderança para coordenação de equipes, gestão de conflitos e estímulo à colaboração
09	Liderança e gestão de equipe
10	Gestão de Indicadores e Dados de Desempenho
11	Mediação de conflitos / Círculos de Paz
12	Modelos e práticas de governança no setor público, com ênfase em gestão de riscos, transparência e controle.
13	Gestão e Fiscalização de Contratos (Lei 14.133/21): Foco na Nova Lei de Licitações e Planilha de Custos.
14	Mapeamento de Processos e Fluxos de Trabalho no Setor Público
15	Atendimento ao Público
16	Gestão do Tempo
17	Educação especial/Educação inclusiva/Transtornos globais do desenvolvimento/Autismo/TDAH
18	Inteligência Artificial e Desenvolvimento: Aplicações de IA na produção de conteúdos e suporte acadêmico.
19	Adaptação de materiais didáticos e tecnologias assistivas para a sala de aula: Foco em acessibilidade pedagógica
20	Avaliação Inclusiva e Flexibilização Curricular: Estratégias para diversidade no processo de ensino-aprendizagem.
21	Metodologias Ativas e Processo Avaliativo: Inovação nas formas de ensino e aferição de aprendizagem