

# **PLANO DE QUALIFICAÇÃO (PQ) 2018-2021**

## **IFPA REITORIA**

Belém-PA  
**FEVEREIRO/2018**

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PARÁ –  
Reitoria**

*Claudio Alex Jorge da Rocha*  
**Magnífico Reitor**

*Ana Paula Palheta Santana*  
**Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação - PROPPG**

*Elinilze Teodoro Guedes*  
**Pró-Reitoria de Ensino - PROEN**

*Fabício Medeiros Alho*  
**Pró-Reitoria de Extensão - PROEX**

*Raimundo Nonato Sanches Souza*  
**Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional - PRODIN**

*Danilson Lobato da Costa*  
**Pró-Reitoria de Administração - PROAD**

*Michael André Gonçalves*  
**Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP**

*Paulo Henrique Gonçalves Bezerra*  
**Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação – DTIC**

*João Augusto Tavares Rodrigues*  
**Assessoria de Comunicação Social – ASCOM**

**COMISSÃO DE ELABORAÇÃO DO PLANO DE QUALIFICAÇÃO DA REITORIA**  
Portaria nº 2784/2017/GAB, de 30 de outubro de 2017.

*Deize dos Santos Gonçalves Freire - Presidente*

*Alan Pamplona Ohana - Membro*

*Brondísio Evangelista Ferreira - Membro*

*Carla Gama da Costa - Membro*

## **SUMÁRIO**

<b>1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Dados Institucionais</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Síntese Histórica</b>	<b>1</b>
<b>2. DIMENSÕES E OBJETIVOS DO PLANO DE QUALIFICAÇÃO</b>	<b>2</b>
<b>2.1. Objetivos do PQ</b>	<b>2</b>
<b>2.2. Diagnóstico da Qualificação Atual dos Servidores da Reitoria</b>	<b>3</b>
<b>2.3. Definição de Áreas Estratégicas</b>	<b>4</b>
<b>2.4. Políticas de Qualificação e Capacitação</b>	<b>5</b>
<b>3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE QUALIFICAÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>3.1. Metas de Qualificação</b>	<b>7</b>
<b>3.2. Políticas de Afastamento</b>	<b>8</b>
<b>3.3. Critérios para Afastamento de Sede</b>	<b>9</b>
<b>3.4. Acompanhamento do Processo de Qualificação</b>	<b>10</b>
<b>4. RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>10</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>11</b>

## **1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

O Plano de Qualificação da Reitoria tem como referência as finalidades e as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (Decreto nº 5.707/2006), o Plano de Desenvolvimento Institucional do IFPA e a Resolução nº 186/2016 - CONSUP, que institui o Plano Institucional de Qualificação, sendo considerada, para o direcionamento e a definição da amplitude do plano, a qualificação como um processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor em sua carreira.

Dessa forma, para a elaboração do plano foi realizado um diagnóstico e um levantamento das demandas dos setores da Reitoria. Com base nestas informações foram definidas as áreas estratégicas, as metas e as ações do Plano de Qualificação. Ressalta-se, ainda, que após consulta à comunidade interna, as contribuições foram apreciadas pela comissão designada e inseridas na versão final do documento, haja vista que a Comissão entende que o Plano de Qualificação deve constar de condições e aspirações mínimas a serem alcançadas em um período de quatro anos (2018-2021).

### **1.1. Dados Institucionais**

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará - Reitoria  
Código SIOG: 100917  
Instituição Pública Federal – IFPA  
PARÁ/Belém

### **1.2. Síntese Histórica**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará (IFPA), criado pelo Art. 5º, inciso XX, da Lei nº 11.892, de 29/12/2008, é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos e as suas práticas pedagógicas.

A estrutura multicampi do IFPA se caracteriza pela interrelação dos campi distribuídos pelas diversas regiões do Estado do Pará e em interação com a administração superior na elaboração e execução de projetos, planos e programas de interesses do Instituto. Atualmente, o IFPA possui 17(dezessete) campi — Abaetetuba, Altamira, Ananideua, Belém, Bragança, Breves, Cametá, Castanhal, Conceição do Araguaia, Marabá Industrial, Marabá Rural, Paragominas, Parauapebas, Tucuruí, Santarém, Itaituba, Óbidos — e 01 (um) *campus* avançado no município de Vigia.

A Reitoria é o órgão executivo do IFPA, cabendo-lhe a administração, coordenação e supervisão de todas as atividades da Autarquia sendo composta pelo Gabinete do Reitor, Diretoria Executiva, Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROPPG), Pró-Reitoria de Ensino (PROEN), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODIN), Pró-Reitoria de Administração (PROAD), Diretorias Sistêmicas (DGP e DTIC), Auditoria Interna, Procuradoria Geral Federal, Assessoria de Comunicação Social – ASCOM e Assessorias Especiais.

## **2. DIMENSÕES E OBJETIVOS DO PLANO DEQUALIFICAÇÃO**

### **2.1. Objetivos do Plano de Qualificação - PQ**

O Plano de Qualificação dos servidores da Reitoria está em consonância com o PDI e com a Resolução nº 186/2016 - CONSUP tendo os seguintes objetivos:

- I. Viabilizar a formação, em nível de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, dos integrantes do quadro de pessoal permanente do IFPA - Reitoria;
- II. Melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados pela Reitoria à comunidade;
- III. Desenvolvimento permanente e continuado da formação profissional dos servidores da Reitoria;
- IV. Adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos do IFPA.

## 2.2. Diagnóstico da Qualificação Atual dos Servidores da Reitoria

A Reitoria do IFPA possui **154** servidores. A distribuição dos servidores, por nível do cargo, nos setores da Reitoria pode ser vista na Tabela 1 e a distribuição dos servidores, com suas respectivas qualificações, pode ser vista na Tabela 2.

Tabela 1. Distribuição dos servidores nos setores da Reitoria por nível de carreira.

	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>Total</b>
<b>Docentes</b>	-	-	-	-
<b>Técnicos Administrativos</b>	01	67	86	154
<b>Total=</b>	01	67	86	154

Gráfico 1. Percentual de qualificação dos servidores da Reitoria.

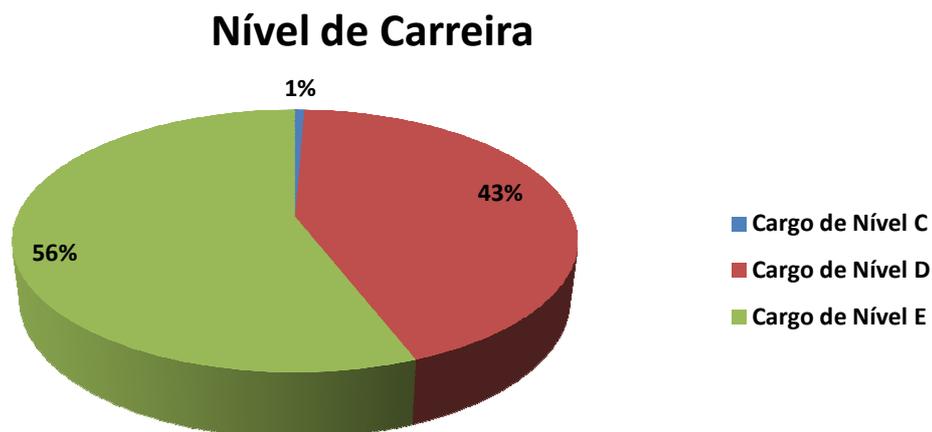


Tabela 2. Distribuição dos servidores nos setores da Reitoria, com as respectivas qualificações.

	<b>Doutorado</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Especialização</b>	<b>Graduação</b>	<b>Nível Médio</b>	<b>Total</b>
<b>Docentes</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Técnicos Administrativos</b>	02	24	67	47	16	154
<b>Total=</b>	02	24	67	47	16	154

Gráfico 2. Percentual de qualificação dos servidores da Reitoria.



Após realização de consulta interna a todos os setores estratégicos da Reitoria, o panorama atual dos servidores em processo de qualificação, de acordo com as Grandes Áreas definidas pelo CNPq, está descrito na Tabela a seguir.

Tabela 3. Servidores da Reitoria do IFPA em processo de qualificação.

Nº de Servidores	Nível	*Regime de Dedicção
03	GRADUAÇÃO	Não
01	GRADUAÇÃO	Sim (**H.E)
06	ESPECIALIZAÇÃO	Não
06	MESTRADO	Não
02	DOUTORADO	Não
01	DOUTORADO	Sim (**H.E)

\* Regime de dedicação: afastamento ou horário especial com compensação de carga horária.

\*\* Horário Especial.

### 2.3. Definição das Áreas Estratégicas

As áreas estratégicas de atuação do Plano de Qualificação da Reitoria abrange todas as Grandes Áreas do conhecimento definidas pelo CNPq sendo estas analisadas pelo setor competente da Diretoria de Gestão de Pessoas, no que cerne o vínculo direto ou indireto com a área de atuação do servidor, de acordo com o Decreto nº 5.824/2006 que 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.

#### **2.4. Políticas de Qualificação e Capacitação**

As políticas de qualificação e capacitação que embasarão os objetivos e metas do presente Plano de Qualificação serão as seguintes:

- **PIQDTEC**

A Portaria CAPES nº 115, de 01 de Agosto de 2008 estabelece a regulamentação do Programa Institucional de Qualificação Docente para a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica – PIQDTEC, disponibilizando cotas institucionais de bolsas a docentes e técnicos que sejam admitidos como alunos regulares em Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu no país. Este programa tem por objetivos:

- I. Viabilizar a formação, em nível de pós-graduação Stricto Sensu no país, dos integrantes do quadro de pessoal permanente da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica - RFEPT;
- II. Incentivar as instituições da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica - RFEPT a abordarem a capacitação de seus quadros docentes e técnicos como uma questão institucional a ser enfrentada por um conjunto integrado de iniciativas de curto, médio e longo prazos, que envolvam em seu planejamento e promoção o intenso comprometimento de seus dirigentes e dos integrantes de suas unidades de ensino e pesquisa;
- III. Contribuir para a melhoria da qualidade e a consolidação da educação profissional técnica e tecnológica no país mediante a elevação do nível de qualificação de seus docentes e técnicos;
- IV. Contribuir para que as instituições da RFEPT considerem a capacitação de docentes e técnicos como um desafio a ser permanentemente enfrentado e que exijam a criação de

condições não apenas para que esses profissionais tenham a qualificação ou titulação requerida para o desempenho de suas funções, mas também para que eles possam se manter academicamente ativos e comprometidos com a melhoria da qualidade do ensino por elas oferecido;

- V. Estruturar e contribuir para uma política permanente da RFEPT visando à formação continuada, em nível de pós-graduação *Stricto Sensu* no país, do seu quadro de pessoal permanente estável - docentes e técnicos.

- **MINTER – DINTER**

Os Projetos de Doutorado Interinstitucional - DINTER e de Mestrado Interinstitucional - MINTER visam permitir a formação de um grupo ou turma especial de alunos de doutorado ou de mestrado, por curso de pós-graduação reconhecido pelo CNE/MEC e já consolidado, sob condições diferentes daquelas previstas na proposta avaliada pela CAPES e que fundamentou o parecer de reconhecimento do curso pelo CNE.

Essas "condições especiais" referem-se ao fato de que parte das atividades de ensino e pesquisa do curso serem desenvolvidas no campus de outra instituição que não aquela a que ele se vincula. Esse tipo de iniciativa permite a utilização da competência de programas de pós-graduação já consolidados para, com base em formas bem estruturadas de parceria ou cooperação interinstitucional, viabilizar a formação de doutores ou de mestres fora dos grandes centros educacionais.

O foco de cada projeto de MINTER ou DINTER submetido à avaliação da CAPES deve ser a formação de um único grupo de alunos de mestrado acadêmico ou doutorado, realizada, majoritariamente, no espaço físico do Campus Castanhal, que será a instituição receptora beneficiária do projeto. As atividades de ensino e pesquisa devem preservar o mesmo nível de qualidade do programa promotor, bem como atender aos requisitos e critérios estabelecidos em edital específico.

Assim, quanto à qualificação em nível de pós-graduação dos servidores da Reitoria, as ações serão gerenciadas pela PROPPG e pelo Gabinete para melhor alinhamento. As capacitações serão fundamentadas no Decreto nº 5.707/2006, que Institui a Política e as Diretrizes para o

Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Os principais compromissos dos gestores diante dos programas de capacitação e qualificação a partir da conclusão do período formativo de cada servidor para melhoria dos processos locais de atuação, são:

- I. Promover e apoiar a realização de ações para a multiplicação dos conhecimentos trabalhados na capacitação e/ou qualificação;
- II. Propor atualização dos planos de capacitação e qualificação em consonância com as trilhas e os programas de aprendizagem de formação inicial e continuada dos servidores em sua área de gestão;
- III. Realizar dotação orçamentária de diárias e passagens, quando necessário, a cada exercício de gestão específica para o objeto de capacitação e qualificação dos servidores lotados na Reitoria.

### **3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE QUALIFICAÇÃO**

#### **3.1. Metas de Qualificação**

Para auxiliar o planejamento das ações de qualificação foi realizado um levantamento da demanda espontânea dos servidores. Nesse levantamento, os servidores tiveram a liberdade de manifestar o interesse de ingressar em um processo de qualificação indicando os níveis e áreas pretendidos.

Tabela 3. Demanda espontânea por qualificação dos servidores da Reitoria do IFPA.

<b>NÍVEL</b>	<b>QUANTIDADE DE SERVIDORES</b>	<b>ÁREA</b>
Especialização	02	Administração
Especialização	02	Comunicação
Especialização	02	Direito
Especialização	44	Educação
Mestrado	17	Administração
Mestrado	03	Direito

Mestrado	10	Educação
Doutorado	03	Administração
Doutorado	01	Antropologia
Doutorado	12	Educação
Doutorado	01	Estatística
TOTAL=	97	---

Dessa forma, as metas de qualificação deste Plano de Qualificação a serem alcançadas no período de 2018-2021 são:

Tabela 3. Metas a serem alcançadas pelo PQ - Reitoria.

<b>Metas</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Liberar integralmente para qualificação - nível Mestrado, pelo menos, um Técnico Administrativo por ano.	X	X	X	X
Liberar integralmente para qualificação - nível Doutorado, pelo menos, um Técnico Administrativo por ano.	X	X	X	X
Conceder horário especial, com compensação de carga horária, para pelo menos um servidor realizar a qualificação.	X	X	X	X
Promover parcerias na rede com o intuito de formação decursos que visem a capacitação e qualificação dos Servidores.	X	X	X	X
Promover cursos de MINTER e DINTER em outras áreas de conhecimento, de modo a diversificar mais a oferta de pós-graduação <i>strictu sensu</i> .	X	X	X	X

Ressalta-se que o quantitativo de servidores afastados integralmente não poderá exceder o limite de 10% a cada biênio do total efetivo lotado na Reitoria.

### **3.2. Políticas de Afastamento**

A política de afastamento para cursos de Pós-Graduação do Plano de Qualificação da Reitoria está determinada pelas Resoluções aprovadas pelo CONSUP - IFPA, de Afastamento Nacional e Internacional, vigentes e normativas Institucionais referentes à concessão de horário especial. Caso o servidor almeje concorrer a bolsas e auxílios institucionais através de Edital da PROPPG, deverá obedecer os critérios descritos no instrumento e na Resolução nº 186/2016 - CONSUP, que institui o Plano Institucional de Qualificação no âmbito do IFPA.

### **3.3. Critérios para Afastamento de Sede**

Os servidores que pleitearem liberação total, parcial ou horário especial para qualificação, deverá atender aos seguintes requisitos:

- I. Pertencer ao quadro de pessoal permanente do IFPA, em regime de 40 horas semanais;
- II. Estar aprovado no processo seletivo realizado pela instituição-destino, como aluno regular de curso de Especialização ou programa de Pós-Graduação, cujo curso *Lato Sensu* possua o Ato Autorizativo da Instituição de Ensino e o programa *Stricto Sensu* esteja credenciado pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação (CNE) do Ministério da Educação (MEC), com base em avaliação realizada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) ou, no caso de instituição estrangeira, ter o curso devidamente reconhecido pelo ministério da educação ou órgão equivalente naquele país;
- III. Não se encontrar aposentado, em situação equiparada ou em processo de aposentadoria;
- IV. Ter o afastamento parcial ou total das atividades de seu cargo devidamente autorizado pela chefia imediata;
- V. Assumir o compromisso de tomar ciência do PQ - Reitoria e de cumpri-lo;
- VI. Manter Vínculo empregatício somente com o IFPA;
- VII. Se bolsista do PIQ - IFPA, não receber, durante o período de vigência da bolsa, qualquer modalidade de bolsa de outro programa da CAPES ou de outra agência nacional ou estrangeira;
- VIII. Se afastado total, dedicar-se em tempo integral ao seu programa de pós-graduação e apresentar documentos/relatórios e informações pertinentes solicitadas pelo IFPA, inclusive após a sua efetivação como aluno do programa de pós-graduação, de acordo com a Resolução nº 186/2016 - CONSUP.

Em caso de dois ou mais servidores do mesmo setor, que estejam aprovados em processo seletivos de pós graduação *Stricto Sensu* e que o afastamento simultâneo dos servidores

não seja possível, terá prioridade para o afastamento total, o servidor que primeiro efetuar formalmente a solicitação, podendo ser concedido ao(s) outro(s) servidor(es) o afastamento parcial, desde que, o setor dos mesmos não fique prejudicado, o qual deverá ser atestado pela chefia imediata.

### **3.4. Acompanhamento do Processo de Qualificação**

Os servidores afastados de forma total ou parcial para qualificação devem enviar, semestralmente, relatório de atividades de acordo com modelo disponibilizado pela Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação, para a Coordenação de Pós-graduação da PROPPG tomar ciência. Feito isso, os relatórios deverão ser encaminhados à DGP para arquivamento na pasta funcional do servidor.

Após a conclusão do curso, deverão ser encaminhados à Coordenação de Pós-graduação da PROPPG o Relatório Final de Atividades, Ata de Defesa e Cópia digital da dissertação ou tese defendidos para ciência. Feito isso, os documentos deverão ser encaminhados à DGP para arquivamento na pasta funcional do servidor.

## **4. RESULTADOS ESPERADOS**

A partir do alcance das metas anteriormente citadas, de forma total ou parcial, a Instituição poderá lograr êxito na implementação de diversas ações, tais como:

- I. Aumentar o número de servidores pesquisadores envolvidos com projetos de pesquisas;
- II. Consolidar e fortalecer Grupos/Núcleos de pesquisa existentes criando novos em áreas de pesquisa que sejam necessárias e justificáveis em consonância com a diretrizes trazidas pela Resolução nº 160/2015 - CONSUP;
- III. Estimular e promover um ambiente favorável para prestação de serviços à sociedade modernizando os processos de trabalho no âmbito da Instituição;
- IV. Estimular a participação de servidores em eventos de caráter técnico-científico aumentando, assim, a produção científica da Instituição;
- V. Racionalizar a infra-estrutura e recursos para atender às prioridades institucionais;

- VI. Propiciar aos servidores técnico-administrativos da Reitoria o reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- VII. Dinamizar aos servidores processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes da área de atuação institucional;
- VIII. Proporcionar novas oportunidades através de convênios interinstitucionais objetivando uma qualificação continuada.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Plano de Qualificação da Reitoria proposto pela Comissão de Elaboração, Portaria nº 2784/2017/GAB para o período de 2018-2021, tem como pretensão primeira fortalecer qualitativamente o quadro de servidores da Reitoria, bem como contribuir para o melhoramento dos serviços prestados à pesquisas científicas.

Nesse sentido, o presente Plano apresenta-se como subsídio para viabilizar aos servidores um instrumento legítimo que garanta a possibilidade de qualificação. No âmbito operacional, este PQ é composto de critérios claros e impessoais, oportunizando a todos da comunidade uma diretriz que assegura a consolidação da política de Pós-Graduação para a Reitoria.