

2012

**PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO**



**Coordenadoria de
Capacitação de Pessoas –
CCP/DDP/SEGESP
Universidade Federal de Santa
Catarina**

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
I OBJETIVOS.....	4
1.1 Objetivo Geral	4
1.2 Objetivos Específicos	4
II ARQUITETURA DO PLANO.....	4
2.1 Do Público-Alvo.....	4
2.2 Dos Instrutores/Ministrantes	5
2.3 Da Abrangência.....	5
2.4 Da Competência.....	5
2.5 Da Base Legal.....	6
2.6 Da Avaliação	8
2.7 Da Certificação.....	8
2.8 Das Parcerias.....	8
2.9 Do Levantamento de Necessidades de Capacitação	9
2.10 Das Áreas do Conhecimento e/ou Temas Identificados como Demanda de Capacitação	12
2.11 Dos Eventos de Capacitação e Apoio à Capacitação	20
2.11.1 Dos Cursos de Capacitação	21
2.11.2 Dos Pagamentos.....	21
2.11.3 Dos Afastamentos para Formação	22
2.11.4 Dos Afastamentos para Participar de Cursos e Eventos de Curta Duração no Exterior.....	22
2.11.5 Do horário Especial para Estudante	23
2.11.6 Da Licença Capacitação.....	23
III METAS E RESULTADOS ESPERADOS	24
IV CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS.....	28
I. Programação dos Módulos de Capacitação para 2012	28

APRESENTAÇÃO

A partir da publicação do Decreto nº 5.707/2006, fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, visando, entre outras finalidades, o “desenvolvimento permanente do servidor público” e a “melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão” e estabelecendo, com uma das suas diretrizes, “incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais”.

Para tanto, conta-se com o apoio de três instrumentos: o Plano Anual de Capacitação (PAC), o Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e o Sistema de Gestão por Competências.

Neste sentido, o Plano Anual de Capacitação da UFSC – 2012 tem o propósito de apresentar os principais meios a serem utilizados para viabilizar a capacitação e o desenvolvimento dos servidores em exercício na UFSC, considerando as ações a serem realizadas até 31/12/2012.

O Plano aqui apresentado foi construído, principalmente, a partir do Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) realizado no ano de 2010 junto a toda Universidade e, em 2012, novamente no Hospital Universitário, junto aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação, bem como junto aos dirigentes das Unidades Administrativas e Acadêmicas da UFSC. Também foram consideradas as demandas encaminhadas diretamente pelas Unidades Administrativas e Acadêmicas da UFSC, bem como as sugestões extraídas das avaliações de Reação.

Com os dados obtidos através das consultas realizadas, da sistematização das Avaliações de Reação e das solicitações que são encaminhadas diretamente a Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP) buscou-se identificar temas ou áreas do conhecimento a serem trabalhados e, principalmente, apontar ações de capacitação como meio de desenvolver e/ou aperfeiçoar as competências ancoradas nestes temas ou áreas do conhecimento.

As ações descritas neste Documento estão respaldadas por legislação federal e interna da UFSC, por meio das quais se espera enfrentar o desafio de alinhar a capacitação dos servidores à concretização das competências institucionais.

I OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GERAL

Promover o desenvolvimento das competências individuais e das equipes de trabalho visando o desenvolvimento das competências institucionais, por meio da capacitação.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i. Promover ações que atendam as necessidades de capacitação dos servidores da UFSC.
- ii. Divulgar as ações de capacitação promovidas pela UFSC em 2012.
- iii. Promover processo de aprendizagem contínua.

II ARQUITETURA DO PLANO

O Plano de Capacitação para o ano de 2012 foi elaborado, principalmente, a partir dos resultados obtidos através do LNC realizado junto aos servidores e gestores da UFSC no ano de 2010, bem como pelo LNC realizado no Hospital Universitário em 2012. Também foram considerados os dados obtidos por meio das demandas encaminhadas diretamente à CCP pelas Unidades Administrativas e Acadêmicas da UFSC e das sugestões extraídas das avaliações de Reação.

O Plano de Capacitação foi desenvolvido em 4 (quatro) etapas: levantamento das necessidades de capacitação, programação, execução e avaliação.

2.1 DO PÚBLICO-ALVO

Os eventos disponíveis neste Plano destinam-se aos integrantes dos seguintes quadros de pessoal:

- i. servidores técnico-administrativos;
- ii. Docentes;

- iii. servidores técnico-administrativos e docentes do Hospital Universitário – HU;
- iv. servidores técnico-administrativos e docentes lotados nos Campi Araranguá – ARA, Curitibaanos - CBS e Joinvile – JOI.

2.2 DOS INSTRUTORES/MINISTRANTES

Os instrutores/ministrantes dos módulos são, preferencialmente, servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC, devidamente cadastrados no SGCA. Os critérios para a seleção destes ministrantes estão estabelecidos na Portaria nº. 027/DDPP/2007 e na Portaria nº 216 /DDPP/2007.

Os ministrantes serão incentivados pela Coordenadoria de Capacitação de Pessoas a desenvolver uma atividade prática, sempre que possível, com vistas a possibilitar ao aluno/servidor a aplicação dos conhecimentos pretensamente apropriados durante o curso e, efetivamente, possibilitar o desenvolvimento da competência pretendida.

A implementação da atividade prática nos cursos/módulos de capacitação pauta-se na definição de Competência apresentada no Decreto 5.707/2006: “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição”.

2.3 DA ABRANGÊNCIA

As ações de capacitação prevista neste Plano abrangem toda a Universidade, incluindo as diretrizes e políticas do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI e das unidades vinculadas ao gerenciamento das ações de capacitação dos servidores da UFSC: da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP), do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), da Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP), da Divisão Auxiliar de Pessoal (DAP/HU), do Serviço de Capacitação Técnica (CAT/HU), do Centro de Educação e Pesquisa em Enfermagem (CEPEN/HU) e dos setores responsáveis pela capacitação nos *Campi*.

2.4 DA COMPETÊNCIA

Em consonância, especialmente, com o preconizado nos Decretos 5.707/2006, 5.824/2006, 5.825/2006, Portaria n. 9/MEC/2006 e Resolução n. 1/MEC/2010 este Plano de Capacitação tem competência, principalmente, para atender três ordens de necessidades:

- i. Exercer a competência normativa em matéria de normas, procedimentos, políticas e diretrizes que regulam as ações de capacitação, garantindo a coerência entre o diagnóstico da realidade, a definição de objetivos e metas, e os resultados esperados com a operacionalização do Plano.
- ii. Ser instrumento de consulta e de amparo legal para as ações de capacitação no âmbito da Coordenadoria de Capacitação de Pessoas - CCP, do Hospital Universitário – HU.
- iii. Ser instrumento de consulta e de amparo legal à progressão na carreira, no âmbito da Divisão de Análise Funcional e Desenvolvimento na Carreira – DAFDC.

2.5 DA BASE LEGAL

O Plano de Capacitação Anua I– PAC está de acordo com a exigência da legislação vigente sobre a gestão e desenvolvimento de pessoas da administração pública federal e dos atos normativos da UFSC, conforme tabela a seguir:

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Lei n. 8.112, 11/12/1990	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.
Lei n. 11.091, 12/01/2005	Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação –PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.
Decreto n. 5.707, 23/02/2006	Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional. Regulamenta, também, dispositivos da Lei 8.112, 11/12/1990.

Decreto n. 5.824, 29/06/2006	Procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.
Decreto n. 5.825, 29/06/2006	Diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento do PCCTAE.
Medida Provisória n. 431, 14/05/2008	Reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008	Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, dentre outros.
Portaria n. 9, de 29 de junho de 2006 (MEC)	Define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.
Decreto n. 1.387, 07 de dezembro de 1995	Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências.
Resolução n. 16/Cun/1996, de 27 de agosto de 1996	Dispõe sobre as normas de afastamento e acompanhamento de servidores técnico-administrativos para formação.
Portaria Normativa n. 017/GR/2008, 22 de julho de 2008	Institui as normas de funcionamento dos cursos de capacitação profissional oferecidos pelo Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (DDPP/PRDHS), destinados aos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade.
Portaria Normativa n. 023/GR/2009, 16 de abril de 2009	Estabelece as normas para a emissão de certificados aos alunos dos cursos extracurriculares de línguas estrangeiras, oferecidos pelo Departamento de Língua e Literatura Estrangeiras do Centro de Comunicação e Expressão, devidamente incluídos no Sistema de Registros de Ações de Extensão da Universidade.
Portaria n. 284/DDPP/2007, 02 de maio de 2007	Disciplina o pagamento de eventos de curta duração, de cursos de capacitação profissional, cursos de formação em nível de aperfeiçoamento e de especialização para os servidores técnico-administrativos e docentes desta Instituição.
Portaria n. 308/DDPP/2007, 15 de maio de 2007.	Estabelece critérios para a participação dos servidores técnico-administrativos e docentes, efetivos, da UFSC, nos cursos

extracurriculares de língua estrangeira, oferecidos pelo Departamento de Língua e Literatura Estrangeira (DLLE) do Centro de Comunicação e Expressão (CCE), com 50% de desconto do valor da taxa de matrícula.

Resolução n. 1/MEC/2010, de 18 de outubro de 2010

2.6 DA AVALIAÇÃO

Os módulos ofertados pela Coordenadoria de Capacitação (CCP) serão avaliados continuamente, tendo como principais instrumentos:

- i. O “Questionário de Avaliação de Reação”, respondido pelos servidores participantes ao final de cada curso;
- ii. O Formulário “Relatório e Avaliação”, a ser respondido pelo ministrante de cada módulo/curso;
- iii. Observações/acompanhamento do desenvolvimento dos módulos, por parte dos membros da CCP.

A avaliação da aprendizagem será implantada de forma gradativa nos cursos de capacitação da UFSC, todavia sem constituir um critério de aprovação ou reprovação dos servidores participantes, mas com o objetivo de adequar a metodologia e a didática utilizadas no desenvolvimento do módulo, para o alcance dos objetivos elencados em cada módulo.

2.7 DA CERTIFICAÇÃO

A certificação de participação se dá por meio do conjunto de módulos realizados, sendo que pelo menos um destes módulos deverá ser específico. Atualmente, a exigência para a emissão de um certificado é a obtenção de 75% de frequência em cada módulo realizado.

2.8 DAS PARCERIAS

Em 2012, o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas disponibilizará, em parceria com o Departamento de Língua e Literatura Estrangeiras (DLLE/CCE), desconto integral no pagamento da taxa de matrícula para 200 servidores docentes ou

técnicos administrativos em educação. A regulamentação para a participação nestes cursos está estabelecida na Portaria 308/DDPP/2007. Seguem abaixo algumas orientações:

- i. As datas para a inscrição são divulgadas semestralmente na página da UFSC, no SGCA e pelos e-mails gerenciados pela Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação (SeTIC).
- ii. As inscrições são realizadas pelo SGCA.
- iii. No caso do número de servidores interessados ultrapassar o número de matrículas com o desconto, é procedido um sorteio.

Por meio da Portaria 023/GR/2009 a UFSC estabelece as normas para a emissão de certificados aos alunos dos cursos extracurriculares de línguas estrangeiras oferecidos pelo DLLE/CCE.

Para fins de Progressão por Capacitação, os certificados poderão ser emitidos por nível, por ciclo ou na integralização do curso, conforme “Tabela de Especificação da Composição dos Cursos de Extensão em Língua Estrangeira Oferecidos pelo DLLE/CCE”, anexa à Portaria 023/GR/2019.

A solicitação de junção de níveis ou ciclos deverá ser feita ao DDP utilizando o Requerimento “SOLICITAÇÃO PARA JUNÇÃO DE CERTIFICADOS DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS” disponibilizado na página da SEGESP - <http://segesp.ufsc.br/formularios/>.

Com esta parceria, pretende-se atender as demandas por cursos de capacitação em língua estrangeira registradas no LNC.

2.9 DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O LNC foi a base para o Plano Anual de Capacitação dos Servidores a partir de 2010, que teve como objetivo ligar a intervenção de capacitação profissional às lacunas de deficiência quanto ao desempenho no trabalho, na perspectiva do alcance dos objetivos e metas da Universidade.

A programação dos módulos/2012 no âmbito da Coordenadoria de Capacitação de Pessoas, ainda foi baseada no LNC/2010, bem como nos resultados das avaliações de Reação, dificuldades na determinação dos processos de trabalho, problemas comportamentais, exame das atribuições dos cargos e exame dos indicadores em inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas presentes no mundo do trabalho da sociedade contemporânea.

Já no Hospital Universitário foram adotadas duas metodologias distintas para o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC): a primeira buscou identificar as necessidades concernentes à área de Enfermagem e a segunda buscou identificar as necessidades relacionadas às demais áreas do Hospital (área médica, administrativa, de apoio assistencial e multidisciplinar).

i. Levantamento de Necessidades de Capacitação – CEPEN

As necessidades de capacitação concernentes à área de enfermagem do Hospital Universitário foram levantadas e sistematizadas pelo Centro de Educação e Pesquisa em Enfermagem - CEPEn, considerando:

- o resultado obtido nas Avaliações de Desempenho dos servidores da área;
- as demandas indicadas pelas chefias das Divisões e Serviços da Diretoria de Enfermagem;
- o *feedback* trazido pelas avaliações dos cursos anteriores;
- as necessidades apresentadas pelos servidores nas reuniões, passagens de plantão e assistência diária, que são por sua vez passadas às chefias e posteriormente encaminhadas ao CEPEn;
- as necessidades surgidas em função da inserção de novas tecnologias de cuidado, equipamentos e serviços;
- o próprio planejamento estratégico do HU.

O levantamento das necessidades de capacitação para a Divisão de Enfermagem é realizado de maneira participativa, contínua e horizontalizada, buscando refletir a real lacuna do conhecimento, sejam em áreas específicas ou interambientais, necessárias para instrumentalizar e contribuir para a formação da equipe de enfermagem.

ii. Levantamento de Necessidades de Capacitação – SCT

As necessidades de capacitação relativas as demais áreas do Hospital (área médica, administrativa, de apoio assistencial e multidisciplinar) foram levantadas e sistematizadas pela Seção de Capacitação Técnica SCT/DAP, em março de 2012. O processo de Levantamento de Necessidades realizado pela SCT/DAP contemplou as seguintes etapas:

- Elaboração de diretrizes e metodologia a serem adotadas no Levantamento;
- Validação da proposta com as Diretorias do HU;
- Apresentação das diretrizes e metodologias validadas aos Chefes de

- Divisões do HU e às Chefias dos demais Setores indicados pelas Diretorias;
- Realização do Levantamento de Necessidades Grupais de Capacitação, no âmbito das Diretorias, Divisões e demais Setores indicados;
 - Registro das necessidades de capacitação no Sistema Gestor de Capacitação versão web (o registro foi feito pelos Diretores, pelas Chefias das Divisões e pelos Chefes dos demais Setores indicados);
 - Sistematização das necessidades registradas no Sistema Gestor de Capacitação;
 - Validação e priorização das necessidades de capacitação, junto às Diretorias do HU;
 - Elaboração de relatório para compor o Plano Anual de Capacitação da UFSC/ 2012.

O Levantamento de Necessidades de Capacitação realizado pela SCT/DAP buscou identificar apenas necessidades Grupais de Capacitação. Como metodologia, foi proposto um processo participativo de levantamento de necessidades no âmbito das Diretorias, das Divisões e dos demais Setores indicados.

Em razão da impossibilidade de acompanhar o levantamento no âmbito das Diretorias, Divisões e Setores, buscou-se sensibilizar e conscientizar as chefias acerca da importância do caráter participativo. Os Diretores, as chefias das Divisões e os Chefes dos demais Setores indicados ficaram responsáveis por conduzir o processo junto à respectiva equipe e registrar o resultado das discussões no Sistema Gestor de Capacitação. As necessidades foram registradas em instrumento específico, composto pelas seguintes perguntas:

- Quais conhecimentos, habilidades e atitudes poderão ser abordados por meio de ações de capacitação com vistas a favorecer o alcance dos objetivos e das metas desta Unidade? Especifique de forma detalhada as necessidades de capacitação de sua equipe de trabalho.*
- Quais melhorias a aprendizagem desses conhecimentos, habilidades ou atitudes trará para favorecer o alcance dos objetivos e das metas desta Unidade?*

A partir desta etapa, as necessidades de capacitação registradas foram sistematizadas e analisadas pela SCT/DAP.

A validação e priorização das necessidades elencadas foi feita através de instrumento específico, composto por três critérios de avaliação:

- i. Grau de relação entre o tema e as atribuições do setor requisitante;
- ii. Grau de retorno do curso para a instituição; e
- iii. Grau de prioridade/ urgência do curso.

O Levantamento de Necessidades de Capacitação realizado em 2012 pela SCT/DAP demonstrou adesão consideravelmente superior às registradas em anos anteriores: todas as Diretorias participaram do processo (com exceção da Diretoria de Enfermagem, cujo levantamento foi conduzido pelo CEPEn).

Na etapa de validação e priorização das necessidades de capacitação, constatou-se considerável pertinência e importância da maioria das necessidades indicadas para o contexto dos serviços prestados pelo Hospital Universitário e pela instituição.

É importante, no entanto, registrar algumas limitações que puderam ser percebidas durante o processo:

- dificuldade das Diretorias, Divisões e Setores em cumprir o cronograma estabelecido, fato que atrasou o início da etapa de elaboração das ações de capacitação;
- envio de necessidades de capacitação através de e-mail, por resistência/dificuldade em utilizar o Sistema Gestor de Capacitação, ou em razão da não observação do prazo estabelecido no cronograma;
- dificuldade das Diretorias, Divisões e Setores em expressar, com clareza e detalhamento, as necessidades de capacitação, o que exigiu reuniões e contatos posteriores;
- a metodologia participativa não foi adotada por todas as Diretorias, Divisões e Setores que responderam ao Levantamento de Necessidades Grupais de Capacitação;
- recebimento de algumas reclamações quanto ao Sistema Gestor de Capacitação, por processamento lento das informações ou interrupção da conexão; e
- dificuldade das Divisões em refletir as necessidades de capacitação dos respectivos Setores e Seções, em virtude de especificidades intrínsecas ao trabalho de cada qual.

2.10 DAS ÁREAS DO CONHECIMENTO E/OU TEMAS IDENTIFICADOS COMO DEMANDA DE CAPACITAÇÃO

Os dados obtidos através da pesquisa realizada junto aos servidores e gestores da UFSC, através das demandas encaminhadas diretamente à CCP pelas Unidades Administrativas e Acadêmicas, do LNC/HU, bem como por meio das sugestões extraídas das avaliações de Reação foram tabuladas, visando o

agrupamento de temas afins e, posteriormente, classificados por área de conhecimento/abrangência, correlacionadas com o anexo da Portaria nº 9/2006/MEC, que define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.

Desta forma, as ações de capacitação oferecidas pela CCP/DDP/SEGESP/UFSC ou apoiadas por ela serão norteadas pelas áreas de conhecimento/abrangência e pelos temas indicados na tabela a seguir.

Entretanto, considerando a dinamicidade das atividades administrativas e acadêmicas da UFSC, outras áreas poderão ser contempladas com ações de capacitação desenvolvidas pela CCP e HU, no momento em que a necessidade se apresentar, desde que tenham relação com os temas/áreas constantes deste Plano Anual de Capacitação ou com as áreas apresentadas no anexo da Portaria nº 9/2006/MEC.

ÁREAS DE CONHECIMENTO /ABRANGÊNCIA	TEMAS
Comum a todas as áreas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planejamento estratégico da UFSC ▪ Missão, visão e valores da UFSC ▪ História, estrutura, funcionamento e atribuições das unidades administrativas e acadêmicas ▪ O papel social da UFSC ▪ Cultura organizacional da UFSC ▪ Ambientação para novos servidores ▪ Línguas estrangeiras ▪ Gramática da língua portuguesa ▪ Leitura dinâmica ▪ Leitura e produção escrita ▪ LIBRAS ▪ Oratória ▪ Redação oficial ▪ Análise estatística ▪ Segurança do trabalho na construção civil ▪ Segurança do trabalho com energia elétrica ▪ Brigada de incêndio ▪ Riscos ocupacionais ▪ Segurança do trabalho na saúde

Administração

- Vacinação dos profissionais da saúde
- Ética no serviço público
- Normas da ABNT
- Produção de artigos científicos
- Revisão bibliográfica
- Conceitos
- Métodos científicos
- Fundamentos da ciência
- Elaboração de projetos
- Produção de relatórios
- Relação estado x sociedade x trabalho
- Transformações do mundo do trabalho
- Atendimento ao público
- Administração do trabalho
- Administração pública
- Gestão de pessoas
- Gestão estratégica
- Processos gerenciais
- Empreendedorismo e gestão da inovação no Setor Público
- Gestão de processos administrativos
- Gestão de projetos
- Gestão por projetos
- Gestão do patrimônio na UFSC
- Gestão da qualidade
- Conceitos fundamentais
- Comunicação institucional, no serviço público e na UFSC
- Acessibilidade e inclusão
- Critérios de análise sócio-econômica
- Ética na assistência social
- Indicadores sociais de vulnerabilidade econômica
- Trabalho multiprofissional
- Orçamento público e orçamento da UFSC
- Controle financeiro aplicado aos sistemas utilizados na UFSC
- Recursos públicos destinados para ensino, pesquisa e extensão
- Execução orçamentária e financeira
- Formalização e prestação de contas de convênios
- Gestão de Custos
- Direito Constitucional (conceitos, princípios básicos,

relação com o direito administrativo)

- Direito Previdenciário
- Direito Tributário (IRPF – conceitos, legislação e base de cálculos)
- Direito Administrativo
- Lei 11.091/2005
- Normatização para a capacitação
- Normatização sobre estágio probatório
- Legislação e trâmites de autorização, reconhecimento e renovação de cursos de graduação
- Direitos e obrigações dos docentes no âmbito da UFSC
- Gestão e fiscalização de contratos de serviços, materiais e obras
- Legislação referente à Licitação e compras na UFSC
- Processos administrativos
- Legislação para gestão de pessoas
- Legislação urbana e ambiental

**Informação,
Comunicação e
difusão**

- Gerenciamento de informações
- Organização e administração de arquivos
- Noções básicas de arquivologia
- Catalogação, indexação e normatização
- Comunicação científica
- Fator de impacto aplicado ao serviço de periódicos da UFSC
- Leitura de estantes (CDU)
- Portal CAPES
- Serviço de periódicos da UFSC: fator de impacto, critérios *qualis*, índice G e H no portal de periódicos da UFSC
- Recuperação da informação
- Restauração de materiais e livros raros
- Sistema PERGAMUM
- Aquisição bibliográfica
- Tecnologias assistivas
- Linguagem de programação (PHP, Java)
- **Redes:** tecnologias relacionadas, configuração, manutenção e gerenciamento de equipamentos
- **Microsoft Office:** *Word* básico e avançado, *Excel* básico e avançado; *Access* básico e avançado e *Power Point*
- *BrOffice*
- **Sistemas operacionais:** Linux e Windows

- Gerenciamento de projetos
- *Adobe Premier e Windows Movie Maker*
- Autocad 3D
- Blogs
- Configuração, manutenção e gerenciamento de equipamentos de redes
- Desenvolvimento de sistemas web/internet
- Desenvolvimento de software
- *Design gráfico, In Design e Corel Draw*
- *Internet, Front Page, Portal CAPES, Portal UFSC, Páginas@ UFSC, Xoops e HTML*
- Sistemas UFSC: ADPT, ADRH, CAGR, CAPG, *Notes*, PAAD, SPA, SCL, ALX e SIP
- Latex
- Moodle
- *MS-Project*
- *Nvivo*
- *Pro-Engineer*
- SEER
- **Sistemas Federais:** CAPES, SCDP, SIAFI, SIAPE, Siapenet e SIASS
- SPSS, *Topograph*
- Utilização de novas tecnologias
- Prevenção de vírus no computador
- PCAD, *Proteus, Pispice, Protel, Orcad*
- *Comsol, Mathcad e Mathlab*
- Cópia de segurança de arquivos digitais
- COSO, INTOSA
- Revit Architecture
- Manutenção de computadores
- Noções básicas de informática
- Governo eletrônico
- Busca em base de dados digitais
- Organização de eventos
- Planejamento e condução de cerimônias de colação de grau Cerimonial e protocolo

Ciências Biológicas

- Papel do biólogo na UFSC
- Biologia para biomédicos
- Práticas laboratoriais
- Biossegurança

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manuseio de equipamentos ▪ Gerenciamento de resíduos ▪ Esterilização, higiene e limpeza ▪ Primeiros socorros
Ciências Humanas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientação educacional ▪ Educação à distância ▪ Avaliação da aprendizagem ▪ Pedagogia das competências ▪ Dificuldades de aprendizagem ▪ Fundamentos e metodologia da Educação Superior ▪ Políticas públicas para a educação superior ▪ Educação e sociedade ▪ Relação professor x aluno ▪ Técnicas psicopedagógicas ▪ Didática – avaliação de aprendizagem, dificuldades de aprendizagem ▪ Pedagogia das competências ▪ Ética na educação ▪ Ética em pesquisa ▪ Ética profissional ▪ Atendimento psicológico emergencial ▪ Avaliação psicológica ▪ Comportamento humano nas organizações ▪ O sentido do trabalho ▪ Planejamento psicossocial ▪ Psicopedagogia ▪ Psicoterapias breves focais ▪ Saúde mental dos universitários ▪ Relações intra e interpessoais ▪ Desenvolvimento de atitudes: motivação, comprometimento, assiduidade, ... ▪ Preparação para a aposentadoria ▪ Integração de servidores recém-admitidos ▪ Gerenciamento de conflitos ▪ Trabalho em equipe ▪ Pessoas com deficiência
Ciências exatas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tratamentos de dados estatísticos

<p>Infraestrutura</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instalação e manutenção de equipamentos ▪ Eletrônica (conhecimentos básicos; manutenção de equipamentos eletrônicos) ▪ Eletrotécnica (conhecimentos básicos para atuar com caldeira: elétrica, a óleo combustível e a gás, tratamento de água em caldeiras) ▪ Mecânica (manutenção de tobatas e roçadeiras) ▪ Segurança (investigação criminal, manuseio de armas de fogo, perícia criminal, segurança pessoal e de autoridades, treinamento de cães de faro) ▪ Análise urbana e representação digital ▪ Legislação urbana e ambiental ▪ Modelagem microclimática aplicada à análise urbana ▪ Empreendimentos e projetos de urbanismo ▪ Plano Diretor ▪ Técnicas construtivas ▪ Equipamentos avançados para cromatografia: gasosa, líquida e massas ▪ Planejamento experimental na engenharia ambiental ▪ Organização de canteiro de obras ▪ Estanqueidade nas construções (impermeabilizações, vedação de esquadrias, etc) ▪ Manutenção preventiva nas edificações ▪ Patologias na construção civil ▪ Planejamento de obras públicas ▪ Qualidade na construção civil ▪ Ensaios não destrutivos para materiais metálicos ou não ▪ Habilitação e inspeção de ensaios não destrutivos ▪ Inspeção de soldagens ▪ Aterramento ▪ Máquinas elétricas
<p>Ciências da Saúde</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diretrizes do SIASS ▪ Biomedicina ▪ Classificação internacional de funcionalidade (CIF) ▪ Endocrinologia ▪ Gastroenterologia ▪ Políticas públicas e universitárias para a saúde ▪ Radiologia ▪ Saúde ocupacional ▪ Uso da voz

-
- Viver saudável
 - Nutrição coletiva
 - Primeiros socorros
 - Drogas que atuam na amamentação
 - Cuidados com mamas acometidas por infecção na amamentação
 - Abordagem a mulher puérpera ou lactante
 - Segurança do paciente; Cuidados e atenção humanizada ao recém-nascido crítico de baixo peso
 - Cuidados de enfermagem na punção de jugular
 - Sistematização da assistência de enfermagem na práxis do enfermeiro
 - Cuidando de pacientes cirúrgicos - endarterectomia e gastroplastia
 - Avaliação de RX de tórax, gasometria
 - eletrocardiograma e instalação de PVC
 - Manuseio de aparelhos e produtos utilizados na assistência a saúde
 - Acreditação hospitalar
 - Amostras biológicas
 - Atendimento humanizado
 - Atualização em cirurgia, endocrinologia, gastroenterologia e urologia
 - Biossegurança
 - Clínica médica e cirúrgica
 - Cuidados paliativos
 - Disfunções sexuais
 - Ensino em Saúde
 - Epidemiologia
 - Ergonomia
 - Farmácia e Análises Clínicas
 - Fonoaudiologia no ambiente hospitalar
 - Gerenciamento de resíduos da saúde
 - Doação de órgãos e tecidos
 - Gestão de qualidade laboratorial
 - Ginecologia e obstetrícia
 - Manipulação de alimentos
 - Neonatologia
 - Oncologia em urologia
 - Pesquisa em saúde
-

-
- Práticas integrativas e complementares
 - Processamento de materiais odonto-médico hospitalares
 - Raciocínio clínico
 - Rastreabilidade de exames laboratoriais
 - Saúde Ocupacional
 - Segurança do paciente
 - Técnica dietética
 - Terapia nutricional
 - Qualidade de vida no trabalho
 - Normas da vigilância sanitária
 - Violência sexual
 - Biossegurança;
 - Manuseio de equipamentos
 - Gerenciamento de resíduos
 - Esterilização, higiene e limpeza
 - Primeiros socorros
-

2.11 DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO E APOIO À CAPACITAÇÃO

Entende-se que o Plano de Ação é uma ferramenta administrativa fundamental para o gerenciamento de qualquer instituição e, ainda, que este deve ser entendido como um instrumento dinâmico, suscetível a mudanças no decorrer de sua implementação.

As demandas por ações de capacitação também são muito dinâmicas e surgem, principalmente, a partir das mudanças a que os servidores estão submetidos no dia-a-dia do trabalho, como a alteração de legislação, das rotinas de trabalho, a aquisição de um novo equipamento, a alteração da equipe de trabalho, entre outras.

Sendo assim, as propostas de ações de capacitação apresentadas neste Plano não se encerram neste documento. As demandas não planejadas/não detectadas neste momento poderão ser contempladas, desde que estejam de acordo com este Plano de Capacitação.

A seguir, apresentamos as diretrizes para os eventos de capacitação desenvolvidos ou apoiados pela UFSC.

2.11.1 DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Os cursos de capacitação desenvolvidos pela UFSC, a partir dos dados obtidos junto aos servidores e gestores da instituição (descritos na Apresentação e Arquitetura do Plano), são constituídos e apresentados em forma de módulos, divulgados semestralmente, por meio do SGCA. A programação dos módulos do primeiro e do segundo semestre de 2012 está disponível no Anexo I.

Entretanto, os módulos não previstos, cuja necessidade se apresenta a partir de novas demandas de trabalho, poderão ser criados e ofertados no decorrer do ano, desde que atendam as diretrizes deste Plano de Capacitação.

A programação, além de módulos presenciais, será composta de módulos semipresenciais e a distância, utilizando-se a plataforma *Moodle* e videoconferência.

Os cursos/módulos são classificados em Específicos e Interambientais, conforme regulamentado na Portaria Normativa nº 017/GR/2008, conforme segue:

- Módulos Específicos: visam à capacitação do servidor para o desenvolvimento das atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.
- Módulos interambientais: visam à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional.

2.11.2 DOS PAGAMENTOS

Por meio da rubrica nº1067.4572.26246.0042 – Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação - são pagas taxas de inscrição e matrículas de servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC em eventos e cursos de curta duração, no país e no exterior, e em cursos de Aperfeiçoamento e de Especialização, respeitando-se as necessidades institucionais de treinamento e desenvolvimento de pessoal e guardada a devida relação com o cargo ou função exercida pelo servidor.

As solicitações para o referido pagamento devem ser realizadas por meio do “Requerimento para o pagamento de taxa de inscrição em cursos e eventos de curta duração e de cursos de especialização e aperfeiçoamento”, disponível na página <http://segesp.ufsc.br/formularios/>.

Esta atividade está regulamentada pela Portaria nº 284/DDPP/2007. Os principais critérios de análise para o deferimento do pagamento são:

- i. a manifestação favorável da Chefia Imediata e a Direção da Unidade de Lotação, com base na relevância do curso ou evento de curta duração para a capacitação profissional do servidor requerente e com as necessidades específicas da Unidade;
- ii. a análise do DDP quanto à relação do curso ou evento pretendido com o cargo, a função e o ambiente organizacional do servidor e, as necessidades da unidade com o curso ou evento de curta duração pleiteado;
- iii. a situação fiscal da pessoa física ou jurídica que está promovendo o curso ou evento;
- iv. a disponibilidade orçamentária.

Este tipo de ação de capacitação tornou-se importante para o desenvolvimento das competências institucionais da UFSC na medida em que, além da apropriação de conhecimentos, proporciona, também, a troca de experiências com profissionais de outras instituições em eventos nacionais e internacionais e, ainda, a disseminação dos conhecimentos produzidos nesta Instituição.

2.11.3 DOS AFASTAMENTOS PARA FORMAÇÃO

Conforme Lei nº 8.112/90, o servidor poderá, no interesse da administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País ou no exterior.

Como forma de incentivar os servidores a darem continuidade em sua formação acadêmica, a UFSC aprovou regulamentação interna sobre esta matéria, conforme consta na Resolução nº 016/CUn/96.

Os principais critérios de análise para a concessão destes afastamentos, baseados na Lei nº 8.112/90 – Artigo 96- A e Resolução nº 016/CUn/96 – Artigo 15, são:

- i. Atender as áreas de conhecimento priorizadas neste Plano de Capacitação;
- ii. Existência de relação direta entre o curso e o cargo ocupado pelo servidor;
- iii. Estar distante da aposentadoria, pelo menos, o dobro dos anos necessários para a conclusão regular do curso pretendido.

2.11.4 DOS AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAR DE CURSOS E EVENTOS DE CURTA DURAÇÃO NO EXTERIOR

Conforme Decreto nº 1.387/1995 poderá ser concedido aos servidores afastamento do País, por no máximo 15 dias, para a participação em congressos, seminários e afins, relacionados com a atividade fim do órgão

2.11.5 DO HORÁRIO ESPECIAL PARA ESTUDANTE

O Horário Especial poderá ser concedido ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo, inclusive aos servidores que estão em estágio probatório.

Conforme Lei nº 8.112/90, Artigo 98, Parágrafo 1º, “será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho”.

Esta modalidade possibilita aos servidores em estágio probatório, que não podem usufruir do afastamento para formação, a iniciar ou dar prosseguimento em qualquer nível de ensino da educação formal.

2.11.6 DA LICENÇA CAPACITAÇÃO

Segundo o Artigo 10, do Decreto nº 5.707/2006, “Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação”.

Ainda neste Decreto, Artigo 2º, Inciso III, dispõe-se que Eventos de Capacitação são: “cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congresso, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”.

Com base no Decreto citado acima e na Lei nº 8.112 de 11/12/1990, a UFSC definiu critérios para analisar as solicitações de Licença Capacitação, quais sejam:

- A oportunidade do afastamento no que diz respeito ao período pretendido e a demanda de trabalho entre outros aspectos;
- A real contribuição da capacitação requerida para a atualização profissional e o desenvolvimento do servidor;

- Ao fato da capacitação coadunar-se com as necessidades institucionais, de sorte a promover a melhoria da eficiência do serviço público;
- A carga horária dispensada para a atividade proposta que deve estar condizente com o período do afastamento pleiteado.

III METAS E RESULTADOS ESPERADOS

- Atender a um maior número de solicitação de pagamentos em eventos e cursos de curta duração, no País e no exterior, e de cursos de Especialização e de Aperfeiçoamento, respeitadas as necessidades e interesses da Instituição.
- Aumentar o índice de servidores com formação em nível de graduação e de pós-graduação e, conseqüentemente, elevar o nível de qualificação do corpo técnico-administrativo da UFSC, considerando-se as áreas demandadas no Plano de Capacitação.
- Aumentar o índice de servidores da UFSC que dominam, pelo menos, um segundo idioma.
- Aumentar o número de atendimentos em módulos de capacitação, em especial para os servidores lotados nos *Campi* de Araranguá, Joinville e Curitiba, com a implantação de cursos semipresenciais e a distância.
- Ofertar oportunidades de capacitação ao servidores em seu local de trabalho.

IV CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no Artigo 5º, do Decreto n. 5.707/2006 o plano de capacitação é um dos instrumentos a serem utilizados pelas instituições públicas federais com vistas ao “desenvolvimento permanente do servidor público” e a “melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão”.

Para se obter os resultados esperados, buscou-se identificar temas e áreas do conhecimento a serem trabalhados e, principalmente, apontar ações de capacitação e estimular ações de qualificação para desenvolver competências essenciais identificadas a partir de fontes diversas, descritas anteriormente. No entanto, esses resultados foram/serão afetados em decorrência da troca de gestão na UFSC

(junho/2012) e da deflagração de greve dos servidores públicos que perdurou por quase 90 dias.

Por essa razão o Plano está sendo publicado somente agora em outubro/2012, tendo em vista que a Coordenadoria de Capacitação de Pessoas – CCP, oriunda da até então Divisão de Capacitação e Afastamento para Formação, foi criada na troca de gestão, em junho/2012, o que originou a sua reestruturação. Esses episódios afetaram a publicação do Plano no devido prazo, março/2012. Contudo a CCP utilizou-se de minuta do mesmo para orientações de seus atos e ações relativos à capacitação, bem como o PAC/2011.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei n. 8.112, 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 30 de setembro de 2012.

BRASIL, **Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 30 de setembro de 2012.

BRASIL. **Decreto n. 5707, 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 30 de setembro de 2012.

BRASIL, **Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 30 de setembro de 2012.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, **Portaria n. 9, de 29 de junho de 2006**. Define, na forma do Anexo a esta Portaria, os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 30 de setembro de 2012.

BRASIL. **Decreto n. 1.387, 07 de dezembro de 1995**. Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 30 de setembro de 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução n. 16/CUn/1996, de 27 de agosto de 1996**. Dispõe sobre as normas de afastamento e acompanhamento de servidores técnico-administrativos para formação. Disponível em: <http://segesp.ufsc.br>. Acesso em 30 de setembro de 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria Normativa n. 017/GR/2008, 22 de julho de 2008**. Institui as normas de funcionamento dos cursos de capacitação profissional oferecidos pelo Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e social (DDPP/PRDHS), destinados aos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade. Disponível em: <http://segesp.ufsc.br>. Acesso em 30 de setembro de 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria Normativa n. 023/GR/2009, 16 de abril de 2009**. Estabelece as normas para a emissão de certificados aos alunos dos cursos extracurriculares de línguas estrangeiras oferecidos pelo Departamento de Língua e Literatura Estrangeiras do Centro de Comunicação e Expressão, devidamente incluídos no Sistema de Registros de Ações de Extensão da

Universidade. Disponível em: Disponível em: <http://segesp.ufsc.br>. Acesso em 30 de setembro de 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria n. 284/DDPP/2007, 02 de maio de 2007.** Disciplina o pagamento de eventos de curta duração, de cursos de capacitação profissional, cursos de formação em nível de aperfeiçoamento e de especialização para os servidores técnico-administrativos e docentes desta Instituição. Disponível em: <http://segesp.ufsc.br>. Acesso em 30 de setembro de 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria n. 308/DDPP/2007, 15 de maio de 2007.** Estabelece critérios para a participação dos servidores técnico-administrativos e docentes, efetivos, da UFSC, nos cursos extracurriculares de língua estrangeira, oferecidos pelo Departamento de Língua e Literatura Estrangeira (DLLE) do Centro de Comunicação e Expressão (CCE), com 50% de desconto do valor da taxa de matrícula. Disponível em: <http://segesp.ufsc.br>. Acesso em 30 de setembro de 2012.

ANEXOS

I. PROGRAMAÇÃO DOS MÓDULOS DE CAPACITAÇÃO PARA 2012

PROGRAMAÇÃO REALIZADA 2012.1				
ÁREA DE ABRANGÊNCIA	COMPETÊNCIA	MÓDULO/CURSO	Nº TURMAS	C/H TURMA
ASSISTÊNCIA SOCIAL	Técnica/ Comportamental	ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO NA PRÁTICA DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR - PROFOR	1	20
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	Técnica	ACORDO ORTOGRÁFICO E REVISÃO GRAMATICAL	2	12
PSICOLOGIA	Comportamental	APOSENTA-AÇÃO	1	36
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	Técnica	ASPECTOS GERAIS DA REDAÇÃO OFICIAL: MEMORANDO OFÍCIO E ATA	1	12
INFORMÁTICA	Técnica	EXCEL PARA O AMBIENTE DE TRABALHO	1	26
SAÚDE	Comportamental	FELICIDADE E BEM-ESTAR NO TRABALHO	1	20
ADMINISTRAÇÃO	Técnica	GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: DESAFIOS E OPORTUNIDADES	1	28
ADMINISTRAÇÃO	Técnica/ Comportamental	GESTÃO DE PESSOAS: DIVERSIDADE E COMPETÊNCIA	1	16
ADMINISTRAÇÃO	Introdutórias, de Ambientação ou de Formação	INICIAÇÃO ÀS ATIVIDADES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UFSC	1	10
ADMINISTRAÇÃO/ INFORMÁTICA	Técnica	INTRODUÇÃO À GERÊNCIA DE PROJETOS E PRÁTICA COM GP-WEB	1	24
ADMINISTRAÇÃO/ INFORMÁTICA	Técnica	INTRODUÇÃO À GERÊNCIA DE PROJETOS E PRÁTICA COM GP-WEB II	2	28
SAÚDE	Técnica/ Comportamental	INTRODUÇÃO À SEGURANÇA NO TRABALHO	1	4

SAÚDE	Gerencial	INTRODUÇÃO AO SIASS - SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO A SAÚDE DO SERVIDOR	2	8
INFORMÁTICA	Técnica	INTRODUÇÃO AOS SERVIÇOS DA SETIC	1	4
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	Técnica	LEITURA CRÍTICA E PRODUÇÃO TEXTUAL I	1	54
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	Técnica	LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS)	1	60
ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO	Técnica	NOÇÕES BÁSICAS DE PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIOS	3	8
INFORMÁTICA	Técnica	PÁGINAS@UFSC PARA INICIANTES	3	4
INFORMÁTICA	Técnica	PÁGINAS@UFSC PARA MANTENEDORES	1	4
INFORMÁTICA	Técnica	POWER POINT	1	16
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	Técnica	REDAÇÃO OFICIAL NA UFSC: MEMORANDO OFÍCIO E ATA	1	10
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	Técnica	REDAÇÃO OFICIAL NA UFSC: MEMORANDO E OFÍCIO	2	8
INFORMÁTICA	Técnica	REPOSITÓRIO.UFSC.BR E SISTEMA DO DIVULGA PARA AGECOM	1	4
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	Técnica	SIMBOLOGIA BRAILE	1	40
INFORMÁTICA	Técnica	SISTEMA DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS (SPA) - CORRESPONDÊNCIA	4	6
INFORMÁTICA	Técnica	SISTEMA DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS (SPA) - PROCESSOS	3	6
COMUNICAÇÃO/ EDUCAÇÃO	Técnica	SLIDES-MATERIAL DIDÁTICO MOTIVADOR (EM PARCERIA COM PROFOR/DPA/PREG)	1	4
SOCIOLOGIA	Técnica/ Comportamental	UNIVERSIDADE E GESTÃO SOCIAL	1	48
INFORMÁTICA	Técnica	VIRTUALIZAÇÃO E GERENCIAMENTO DE DESKTOP	1	30

		COM VMWARE VIEW		
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	CONTROLE DAS INFECÇÕES HOSPITALARES	1	08 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico/ comportamental	CUIDADOS POSTURAIIS PARA O SERVIDOR NA MOVIMENTAÇÃO DO PACIENTE NO LEITO	1	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	BUSCA EM BASE DE DADOS BIBLIOGRÁFICOS	1	06 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	TRATAMENTO DE FERIDAS	2	20 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Ético/ comportamental	ABORDAGEM DA EQUIPE DE SAÚDE DIANTE SITUAÇÕES DE MORTE E LUTO NO HOSPITAL	1	08horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	BOAS PRÁTICAS PARA O CUIDADO NUTRICIONAL	1	12 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	CUIDADOS COM A PELE DO RECÉM-NASCIDO PRÉ-TERMO	2	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	MÉTODOS DE LIMPEZA E DESINFECÇÃO DE MATERIAIS	2	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico/ ético	O USO DE MÉTODOS NÃO FARMACOLÓGICOS NO MANEJO DA DOR EM RECÉM-NASCIDOS	2	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	HIPODERMÓCLISE EM CUIDADOS PALIATIVOS	2	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	CUIDADOS DE ENFERMAGEM AO RN SOB OXIGENIOTERAPIA E FOTOTERAPIA	2	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	CUIDADOS DE ENFERMAGEM AO RN DURANTE O TRANSPORTE INTER/INTRA HOSPITALAR	1	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	SEGURANÇA EM ESTERILIZAÇÃO-INDICADORES DE PROCESSO	2	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	CUIDADOS DE ENFERMAGEM AO RN EM USO DE CATETER CENTRAL DE INSERÇÃO PERIFÉRICA (PICC)- NÍVEL MÉDIO	1	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	AÇÕES EDUCATIVAS PARA A SENSIBILIZAÇÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM QUANTO A PREVENÇÃO DAS ÚLCERAS POR PRESSÃO	1	09 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	AÇÕES EDUCATIVAS PARA A AVALIAÇÃO DE ÚLCERAS POR PRESSÃO	1	09 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico/ético/ comportamental	PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO INTRODUTÓRIA AOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	1	16 horas

SAÚDE E ENFERMAGEM	Comportamental	SENSIBILIZAÇÃO SOBRE NECESSIDADE DE TRATAMENTO DO TABAGISMO	2	04 horas
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	CUIDADOS AO RECÉM-NASCIDO NO CO – BASEADO NAS BOAS PRÁTICAS	1	15 horas
SAÚDE	Técnica	CUIDADOS DE ENFERMAGEM NO PERIOPERATÓRIO: RECOMENDAÇÕES PARA O CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR	1	4
SAÚDE	Técnica	CUIDADOS PALIATIVOS: UMA ABORDAGEM PRÁTICA E MULTIPROFISSIONAL	1	12
SAÚDE	Técnica	CUIDADOS HIGIÊNICO-SANITÁRIOS NA MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS	2	15
SAÚDE	Técnica	ATUALIZAÇÃO CLÍNICA EM DOENÇAS DO ESÔFAGO, ESTÔMAGO, PÂNCREAS E INTESTINOS	1	20
INFORMÁTICA	Técnica	SISTEMAS DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS (SPA): VISÃO GERAL	3	6
SAÚDE	Técnica	GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS HOSPITALARES: UM ENFOQUE À BIOSSEGURANÇA NO HU	1	16
PROGRAMAÇÃO PREVISTA 2012.2				
ÁREA DE ABRANGÊNCIA	COMPETÊNCIA	MÓDULO/CURSO	Nº TURMAS	C/H TURMA
ASSISTÊNCIA SOCIAL	Técnica/ Comportamental	ACESSIBILIDADE - PROFOR - CA e NDI	1	16
ADMINISTRAÇÃO	Técnica	ADMINISTRADOR DE EDIFÍCIO	1	A DEFINIR
INFORMÁTICA	Técnica	ADMINISTRADOR E GERÊNCIA EMC-SAN (SETIC)	1	A DEFINIR
PSICOLOGIA	Comportamental	APOSENTA-AÇÃO	1	36
COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	Técnica	ASPECTOS GERAIS DA REDAÇÃO OFICIAL	1	20
LABORATÓRIO/ SAÚDE	Técnica	ESTERILIZAÇÃO, LIMPEZA E DESINFECÇÃO DE MATERIAIS DE LABORATÓRIO	1	A DEFINIR
INFORMÁTICA	Técnica	EXCEL PARA O AMBIENTE DE TRABALHO	1	A DEFINIR
DIREITO/ ADMINISTRAÇÃO	Técnica	FISCALIZAÇÃO DE OBRAS E CONTRATOS PÚBLICOS	1	A DEFINIR

ADMINISTRAÇÃO	Técnica	GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	1	28
INFORMÁTICA	Técnica	INCLUSÃO DIGITAL	1	20
INFORMÁTICA	Técnica	INFORMÁTICA BÁSICA	1	20
ADMINISTRAÇÃO	Introdutórias, de Ambientação ou de Formação	INICIAÇÃO ÀS ATIVIDADES TÉCNICO-ADMINISTRATIVAS DA UFSC	1	A DEFINIR
SAÚDE	Técnica/ Comportamental	INTRODUÇÃO AO SIASS - SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO A SAÚDE DO SERVIDOR	1	8
INFORMÁTICA	Técnica	INTRODUÇÃO AO SISTEMA DE CONTROLE ACADÊMICO DE PÓS-GRADUAÇÃO - CAPG E ÀS ROTINAS DAS SECRETARIAS DE PÓS-GRADUAÇÃO	1	15
EDUCAÇÃO	Técnica	METODOLOGIA DO ENSINO SUPERIOR (EM PARCERIA COM PROFOR/DPA/PREG)	1	54
INFORMÁTICA	Técnica	PAGINAS UFSC PARA EDITORES E ADMINISTRADORES	1	A DEFINIR
BIBLIOTECONOMIA	Técnica	PLANEJAMENTO E GESTÃO DE UNIDADES DE INFORMAÇÃO - BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA	1	16
INFORMÁTICA	Técnica	POWER POINT	1	16
ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO	Técnica	NOÇÕES BÁSICAS DE PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIOS	4	A DEFINIR
ADMINISTRAÇÃO	Gerencial	PROCESSOS GERENCIAIS VOLTADOS À INOVAÇÃO E À MUDANÇA NA UFSC	1	24
EDUCAÇÃO	Técnica/ Comportamental	RESPONSABILIDADE AMBIENTAL	1	A DEFINIR
INFORMÁTICA	Técnica	SISTEMA DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS (SPA) - PROCESSOS	1	4
COMUNICAÇÃO/ ADMINISTRAÇÃO	Técnica	SLIDES-MATERIAL PROFISSIONAL MOTIVADOR	2	4

INFORMÁTICA	Técnica	SPA - CORRESPONDÊNCIA	1	A DEFINIR
INFORMÁTICA	Técnica	SPA - PROCESSOS	1	A DEFINIR
INFORMÁTICA	Técnica	SPA VISÃO GERAL	1	A DEFINIR
SOCIOLOGIA	Técnica/ Comportamental	UNIVERSIDADE E SOCIEDADE	1	12
INFORMÁTICA	Técnica	WORD	1	A DEFINIR
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	ATUALIZAÇÃO TEÓRICO- PRÁTICA MULTIPROFISSIONAL DE TERAPIA RENAL SUBSTITUTIVA (HEMODIÁLISE).	2	80
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	ATUALIZAÇÃO EM ALEITAMENTO MATERNO	1	06
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	CUIDADOS DE ENFERMAGEM AO PACIENTE SUBMETIDO À EXAMES NO CENTRO ENDOSCÓPICO	1	20
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	ATUALIZAÇÃO SOBRE COBERTURAS DE FERIDAS	1	04
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	ATUALIZAÇÃO EM PARADA CÁRDIO-RESPIRATÓRIA- NOVAS DIRETRIZES 2010 (NÍVEL SUPERIOR)	1	04
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	DIAGNÓSTICO DE ENFERMAGEM	3	04
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	RECOMENDAÇÕES PARA A PREVENÇÃO DE INFECÇÕES RELACIONADAS À DISPOSITIVOS VASCULARES	1	04
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	SISTEMATIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA NA PRÁXIS DO ENFERMEIRO-DEA	1	12
SAÚDE E ENFERMAGEM	Comportamental	ABORDAGEM DA EQUIPE DE SAÚDE DIANTE DE SITUAÇÕES DE MORTE E LUTO NO HOSPITAL	1	08
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	METODOLOGIA DA PESQUISA	1	24
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	CUIDADOS EM PROCEDIMENTOS INVASIVOS E DIAGNÓSTICOS	1	21
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM NAS CIRURGIAS GINECOLÓGICAS	1	08
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	ATUALIZAÇÃO EM PARADA CÁRDIO-RESPIRATÓRIA- NOVAS DIRETRIZES 2010 (NÍVEL MÉDIO)	1	04
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	RECOMENDAÇÕES PARA A PREVENÇÃO DE INFECÇÃO NO	1	04

		TRATO URINÁRIO		
SAÚDE E ENFERMAGEM	Ético/ Comportamental	ÉTICA NA ENFERMAGEM	1	08
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	ATUALIZAÇÃO MULTIPROFISSIONAL SOBRE A MANUTENÇÃO DA INTEGRIDADE CUTÂNEO-MUCOSA DO RECÉM-NASCIDO	2	04
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica/ Comportamental	SENSIBILIZAÇÃO DA EQUIPE DE ENFERMAGEM SOBRE O CUIDADO PALIATIVO	1	04
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica/ Comportamental	ATENDIMENTO INTEGRAL E MULTIPROFISSIONAL A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA SEXUAL	1	10
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	TRATAMENTO DE FERIDAS	2	20
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica/ Comportamental	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA	1	9
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnica	CONTROLE DE INFECÇÕES HOSPITALARES: PRECAUÇÕES PARA PREVENÇÃO DA DISSEMINAÇÃO DE MICRO-ORGANISMOS	1	4
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico/ Ético/ Comportamental	CUIDADO DE ENFERMAGEM AO IDOSO HOSPITALIZADO	1	12
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	SEGURANÇA TRANSFUSIONAL	1	4
SAÚDE E ENFERMAGEM	Ético/ Comportamental	PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO INTRODUTÓRIA AOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM	1	16
SAÚDE E ENFERMAGEM	Técnico	CUIDADOS DE ENFERMAGEM EM QUIMIOTERAPIA	1	8
SAÚDE	Técnica	CUIDADOS DE ENFERMAGEM NO PERIOPERATÓRIO: RECOMENDAÇÕES PARA O CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR	1	4
SAÚDE	Técnica	CUIDADOS PALIATIVOS: UMA ABORDAGEM PRÁTICA E MULTIPROFISSIONAL	1	12
SAÚDE	Técnica	CUIDADOS HIGIÊNICO-SANITÁRIOS NA MANIPULAÇÃO DE ALIMENTOS	2	15
SAÚDE	Técnica	ATUALIZAÇÃO CLÍNICA EM DOENÇAS DO ESÔFAGO, ESTÔMAGO, PÂNCREAS E INTESTINOS	1	20
INFORMÁTICA	Técnica	SISTEMAS DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS (SPA): VISÃO GERAL	3	6
SAÚDE	Técnica	GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS HOSPITALARES: UM ENFOQUE À BIOSSEGURANÇA NO HU	1	16