



Foto: Jair Quint - AGECOM/UFSC

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2020

Universidade Federal de Santa Catarina
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
Coordenadoria de Capacitação de Pessoas

UFSC

Reitor

Ubaldo Cesar Balthazar

Vice-Reitora

Alacoque Lorenzini Erdmann

Pró-Reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

Carla Cristina Dutra Búrigo

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Eliete Warquen Bahia Costa

Coordenadora de Capacitação de Pessoas

Monica Feitosa de Carvalho Pedrozo Gonçalves

Coordenadoria de Capacitação de Pessoas UFSC

PDP – Edição 2020

EQUIPE CCP

Ana Paula dos Santos

Augusto Fornari Veiras

Cheryl Maureen Daehn

Eduardo José Borba de Amorim

Ildo Mittanck

Karen Lisa Ferreira Knierim

Karina Francine Marcelino

Letícia Medeiros

Marco Antonio Schneider

Marcelo Marins Padilha

Michelle Donizeth Euzébio

Monica Feitosa de Carvalho Pedrozo Gonçalves

Thiago Rafael Bonaldo

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Coordenação CCP

Monica Feitosa de Carvalho Pedrozo Gonçalves

Divisão de Afastamento e Apoio à Capacitação

Cheryl Maureen Daehn

Divisão de Capacitação Continuada

Karina Francine Marcelino

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
1. MARCOS INSTITUCIONAIS	9
1.1. UFSC.....	9
1.2. PRODEGESP	9
1.3. DDP	9
1.4. CCP	10
2. CENÁRIO, OBJETIVOS, METAS E RESULTADOS.....	12
2.1. CENÁRIO	12
2.2. PÚBLICO-ALVO.....	14
2.3. OBJETIVO GERAL.....	17
2.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
2.5. ESTRATÉGIAS DE AÇÃO.....	17
2.6. METAS.....	18
2.7. INDICADORES.....	18
2.8. RESULTADOS ESPERADOS.....	19
2.9. AVALIAÇÃO	19
3. DIRETRIZES GERAIS.....	21
3.1. BASE LEGAL.....	21
3.2. COMPETÊNCIA.....	23
3.3. ABRANGÊNCIA	23
3.4. VIGÊNCIA	23
3.5. ORÇAMENTO	23
3.6. CONCEITOS	25
3.7. GERÊNCIA, ATUAÇÃO E DIVULGAÇÃO.....	26
3.7.1. Da Equipe.....	26
3.7.2. Do Portal de Capacitação	27
3.7.3. Do Sistema Gestor de Capacitação	28
3.7.4. Do Moodle.....	28
3.7.5. Das Salas de Aula	28
4. ARQUITETURA DO PLANO	29
4.1. ESTRUTURA.....	29
4.1.1. Do Levantamento de Necessidades de Capacitação.....	29
4.1.2. Das Linhas de Desenvolvimento.....	31

4.1.2.1. Ações de Aperfeiçoamento	32
4.1.2.2. Ações de Qualificação	32

5. PROCESSO OPERACIONAL 33

5.1. DAS AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO E QUALIFICAÇÃO	33
5.1.1. Do Apoio a Capacitação	33
5.1.2. Dos Afastamentos	34
5.1.2.1. Dos Afastamentos de Longa Duração	34
5.1.2.2. Dos Afastamentos para Evento de Curta Duração no Exterior	35
5.1.2.3. Do Horário Especial para Servidor Estudante	35
5.1.2.4. Da Licença Capacitação	35
5.1.3. Das ações coordenadas pela CCP	36
5.1.3.1. Escola de Gestores	36
5.1.3.2. Acordo de Cooperação: Rede de Desenvolvimento de Pessoas na Administração Pública de Santa Catarina	38
5.1.3.3. Das Inscrições	38
5.1.3.4. Da Seleção	39
5.1.3.5. Das Chefias	39
5.1.3.6. Dos Participantes	39
5.1.3.7. Da Certificação	40
5.1.3.8. Dos Coordenadores de Cursos	40
5.1.3.9. Dos Ministrantes, Tutores e Conteudistas	41
5.1.4. Da Linha Político-Pedagógica	42
5.1.4.1. Das Estratégias de Aprendizagem	43
5.1.4.2. Da Avaliação da Aprendizagem	43
5.1.4.3. Do Planode Ensino	43
5.1.4.4. Das Ações que Propiciam Progressão	43
5.1.4.5. Das Ações que Propiciam o Incentivo à Qualificação	44
5.1.5. Dos Programas Temáticos	44
5.1.6. Da Programação	44
5.1.7. Matriz da Programação de 2020	45

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 58

7. REFERÊNCIAS 59

ANEXOS 62

Anexo I - Planilha de Avaliação do PDP	63
Anexo II -Modelo de Plano de Ensino	65

APRESENTAÇÃO

“O homem, como um ser histórico, inserido num permanente movimento de procura, faz e refaz constantemente o seu saber”(Paulo Freire)

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), por meio do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) e da Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP), coloca à disposição da comunidade universitária o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2020, como um instrumento da política de aperfeiçoamento e qualificação de seus servidores.

As ações de aperfeiçoamento e qualificação previstas neste plano constituem-se de eventos, cursos presenciais, semipresenciais e a distância, bem como de ações de educação formal. As ações de capacitação oferecidas no âmbito da UFSC estão organizadas em Linhas de Desenvolvimento, dentro dos Programas Temáticos.

A partir desta concepção, o Plano projeta suas ações de capacitação que possibilitem desenvolver o conjunto de competências essenciais ao desenvolvimento funcional e pessoal do servidor.

Foram considerados os seguintes componentes para a elaboração deste Plano:

- i. As diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas previstas no Decreto nº 9991, de 28 de agosto de 2019;
- ii. As Linhas de Desenvolvimento previstas pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006;
- iii. As políticas institucionais de gestão de pessoas e diretrizes da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas;
- iv. O Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC).

O plano pauta-se na indissociabilidade entre os conceitos de capacitação e desenvolvimento. Esses conceitos vão desde os conhecimentos, as habilidades e as atitudes

dos servidores até o exercício do seu papel social no alcance dos objetivos e metas desta Universidade, visando à melhoria, à eficácia e à qualidade dos serviços prestados à sociedade.

O processo de construção deste Plano se deu de forma coparticipada com a Divisão de Capacitação Continuada (DICC) e Divisão de Afastamento e Apoio à Capacitação (DAAC), integrantes da CCP, em consonância com a política institucional de gestão democrática e participativa. Tem como objetivo principal mostrar a sistematização do planejamento, dos conceitos e diretrizes que o norteiam, bem como a fundamentação legal relativa à capacitação do servidor público.

1. MARCOS INSTITUCIONAIS

1.1. UFSC

Tem por missão “produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade da vida”. Visa ser uma universidade de excelência e inclusiva, baseando-se nos seguintes valores: inovadora, atuante, inclusiva, internacionalizada, livre e responsável, autônoma, democrática e plural, bem administrada e Planejada, transparente, Ética.

1.2. PRODEGESP

É um órgão executivo central, integrante da Administração Superior da Universidade Federal de Santa Catarina, criada com o objetivo de auxiliar o Reitor em suas tarefas executivas na área de desenvolvimento e gestão de pessoas, almejando o fortalecimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como um melhor nível de qualidade de vida no trabalho aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação.

1.3. DDP

Tem como competência coordenar processos de admissão, movimentação, acompanhamento, avaliação e de educação institucional destinados aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação, a partir de uma política institucional voltada para um melhor nível de qualidade de vida no trabalho, que visem a potencialização destes como agentes de transformação social da UFSC.

1.4. CCP

Tem traçado objetivos e metas de inovação e de busca contínua na melhoria da prática de suas ações e papel, frente à comunidade universitária. Para cumprir esse objetivo, a CCP vem buscando suprir as lacunas verificadas no desenvolvimento e na implementação das ações de capacitação existentes, promovendo o aperfeiçoamento da equipe de trabalho e a implementação de ações de capacitação alinhados às diretrizes da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas.

Em 2016 a área de gestão de pessoas retorna-se ao *status*, em nível de Pró-Reitoria, no qual permanece na atual gestão dando continuidade os pressupostos da PRODEGESP marcado essencialmente, por um modelo que visa administrar com as pessoas, numa gestão coletiva e colaborativa voltada para a tônica do desenvolvimento.

Vale ressaltar que, entende-se como desenvolvimento, um processo contínuo de movimento e mudança, que contribui para a transformação da realidade histórica e social.

Neste sentido, a CCP busca em suas ações, compreender o servidor da UFSC como um agente de transformação social, responsável pelo processo de construção e reconstrução da sua realidade, visando sua potencialização, a partir do contexto no qual está inserido.

A gestão das ações tem como base principal o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, que institui linhas de desenvolvimento para o processo de capacitação dos servidores públicos, às diretrizes definidas em conjunto com PRODEGESP, e o desmembramento das ações de capacitação em programas temáticos.

Alcançar os níveis de desempenho e os resultados esperados no setor público é um desafio, o que pressupõe levar em consideração a relevância estratégica e operacional, baseada em atribuições e responsabilidades definidas formalmente. Neste sentido, a CCP possui internamente uma estrutura organizacional (Figura 1) que é estratégica para o planejamento administrativo e pedagógico, visando alcançar melhores níveis de desempenho e os resultados esperados para suas atividades, consolidando um projeto organizacional compartilhado, que está expresso na sua missão, visão e valores.

Missão

Promover capacitação contínua e de qualidade para o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores da UFSC.

Visão

Ser modelo em excelência e inovação na capacitação de pessoas entre as IFES.

Valores

Espírito de equipe, comprometimento, ética, excelência na prestação de serviços, desenvolvimento pessoal e profissional, qualidade de vida.

A partir desses marcos, a CCP está na busca constante pela padronização, integração, ampliação e qualificação dos serviços prestados à comunidade universitária, caminhando no sentido de tornar-se modelo de inovação em capacitação de pessoas entre as Instituições Federais de Ensino Superior do Brasil.

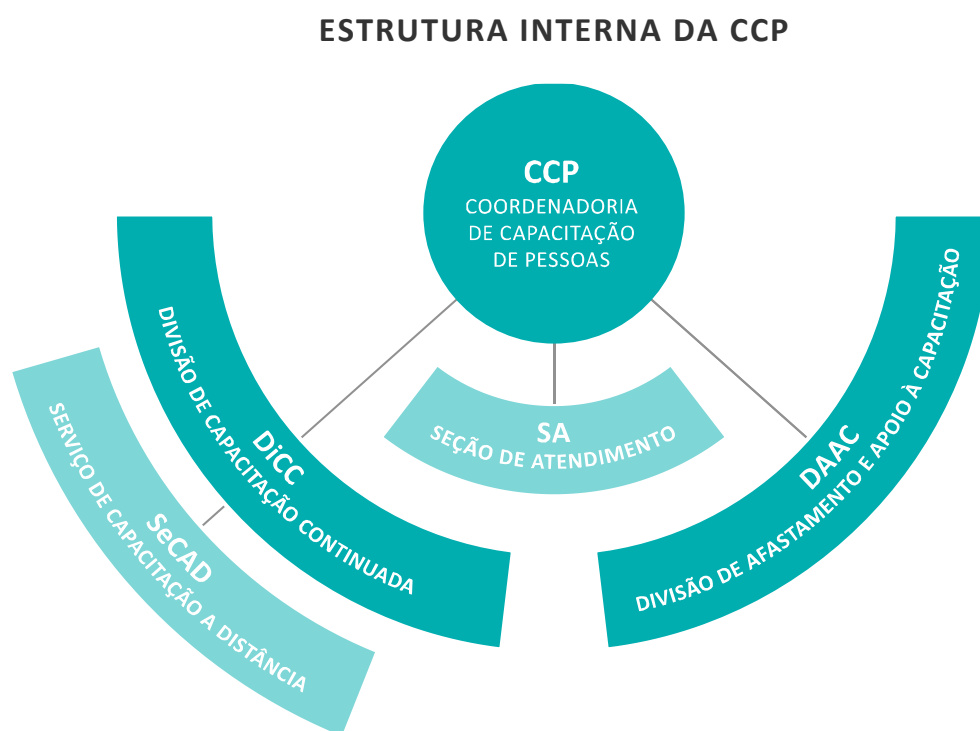


Figura 1: Estrutura Interna da Coordenadoria de Capacitação de Pessoas

Fonte: Comissão PDP/CCP

2. CENÁRIO, OBJETIVOS, METAS E RESULTADOS

2.1. CENÁRIO

A Universidade Federal de Santa Catarina, fundada em 1960, possui atualmente o campus de Florianópolis com onze centros de ensino divididos por áreas de conhecimento, além de mais quatro centros distribuídos em quatro *campi* no interior do Estado, a saber, Araranguá, Curitibanos, Joinville e Blumenau.



Figura 2: Localização dos centros de ensino da UFSC.

Fonte: <http://sinter.ufsc.br/ingresso-de-estrangeiros/campi>

No início de 2020, a UFSC passou a contar com 5.554 servidores, sendo 2.523 docentes e 3.031 técnico-administrativos em educação, sendo que aproximadamente 90% desses servidores estão lotados em Florianópolis e os demais estão distribuídos em outros quatro municípios, conforme apresentado no gráfico a seguir.

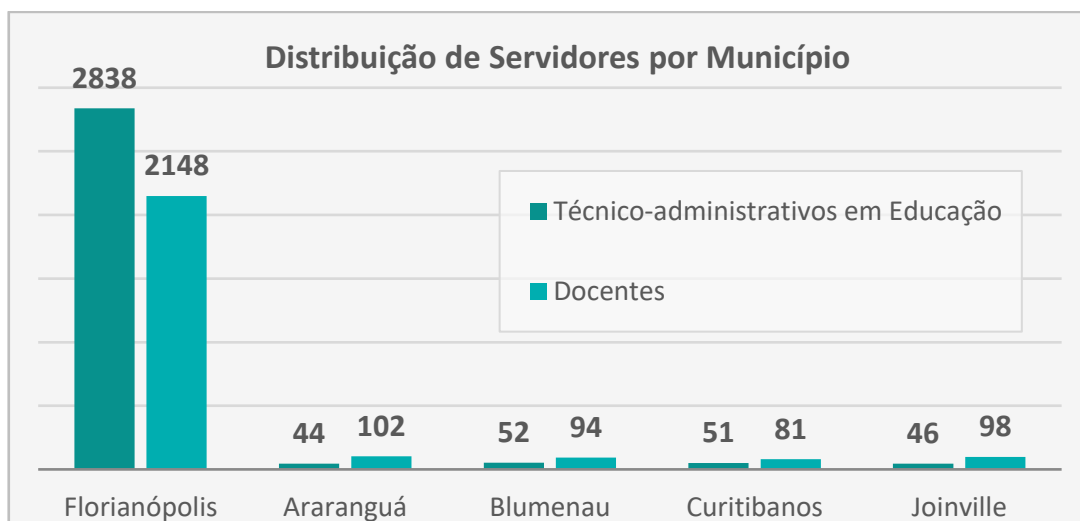


Figura 3: Número de servidores lotados nos municípios com centro de ensino da UFSC.
Fonte: Comissão PDP/CCP – dados extraídos do ADRH em 31 de dezembro de 2019.

Atualmente, cerca de 15,80% dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC estão há menos de 3 anos no cargo, sendo que a maioria se encontra lotada em Florianópolis, conforme apresentado no gráfico a seguir.

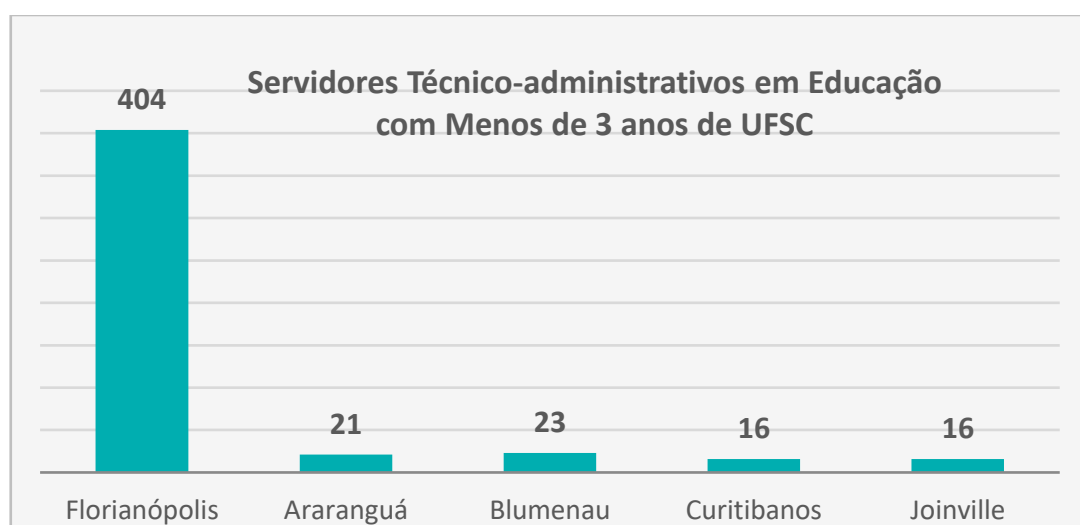


Figura 4: Número de servidores com menos de 3 anos de UFSC.
Fonte: Comissão PDP/CCP – dados extraídos do ADRH em 31 de dezembro de 2019.

A CCP tem tido um olhar especial na capacitação dos novos servidores para que possam atuar nas diferentes atividades administrativas, gerenciais e docentes, bem como estar integrados ao seu ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, tem se preocupado também com a atualização dos servidores com mais tempo de serviço, considerando a har-

monização com os novos contextos que suscitam um diferente paradigma tecnológico associado à competitividade organizacional.

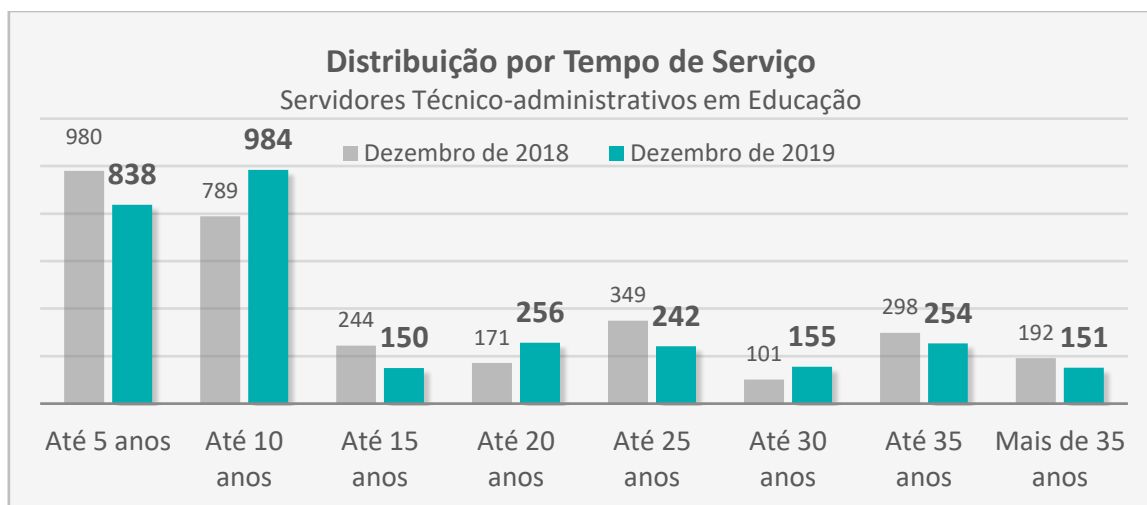


Figura 5: Tempo de serviço dos servidores técnico-administrativos em educação na UFSC.

Fonte: Comissão PDP/CCP – dados extraídos do ADRH em 31 de dezembro de 2019.

Nessa mesma perspectiva, a Coordenadoria de Capacitação de Pessoas tem se preocupado com os centros de ensino localizados fora de Florianópolis, que geograficamente têm dificuldades de acesso à capacitação presencial. Para tanto, a CCP vem intensificando a oferta de cursos presenciais nos centros de ensino fora da sede.

A partir de 2016, com a instituição dos Agentes de Desenvolvimento de Pessoas, diversas ações da PRODEGESP puderam ser intensificadas nos centros de ensino fora da sede, contribuindo para o processo de expansão da capacitação de forma mais efetiva.

2.2. PÚBLICO-ALVO

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas abrange os servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC.

O gráfico a seguir apresenta o histórico da distribuição dos servidores técnico-administrativos em educação nos quatro níveis de capacitação previstos no PCCTAE. Nele é possível perceber que, ao final de 2019, 461 servidores encontravam-se no primeiro nível de capacitação, 498 no segundo nível, 507 no terceiro e, por fim, 1566 servidores já se encontravam no último nível de capacitação. O gráfico revela também um aumento contínuo no nível de capacitação desses servidores nos últimos três anos, o

que pode ser observado pela redução do contingente nos três primeiros níveis, simultaneamente ao aumento do número de servidores no último nível de capacitação. Essa movimentação sugere o interesse dos servidores em se capacitar, o que, associada às diversas oportunidades de capacitação oferecidas pela CCP, vem contribuindo para um efetivo processo de capacitação continuada e de desenvolvimento de pessoas na Instituição.

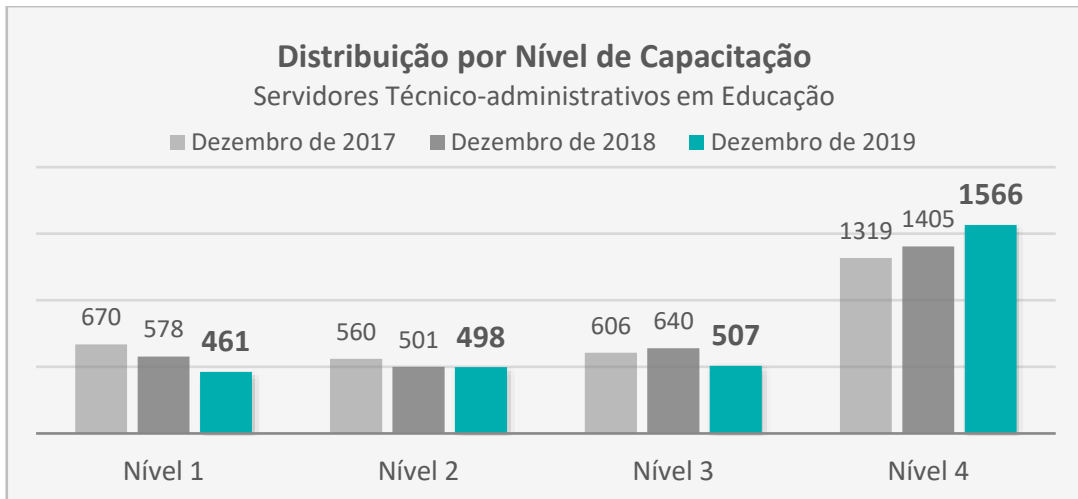


Figura 6: Distribuição do número de STAEs por nível de capacitação nos últimos anos.
Fonte: Comissão PPDP/CCP – dados extraídos do ADRH em 31 de dezembro de 2019.

A figura a seguir representa a distribuição dos servidores técnico-administrativos em educação conforme o grau de escolaridade nos últimos dois anos. Nela é possível perceber o elevado nível de qualificação dos servidores, uma vez que a maioria deles se encontra nos níveis de graduação e pós-graduação, abrangendo mais de 80% da força de trabalho da UFSC.

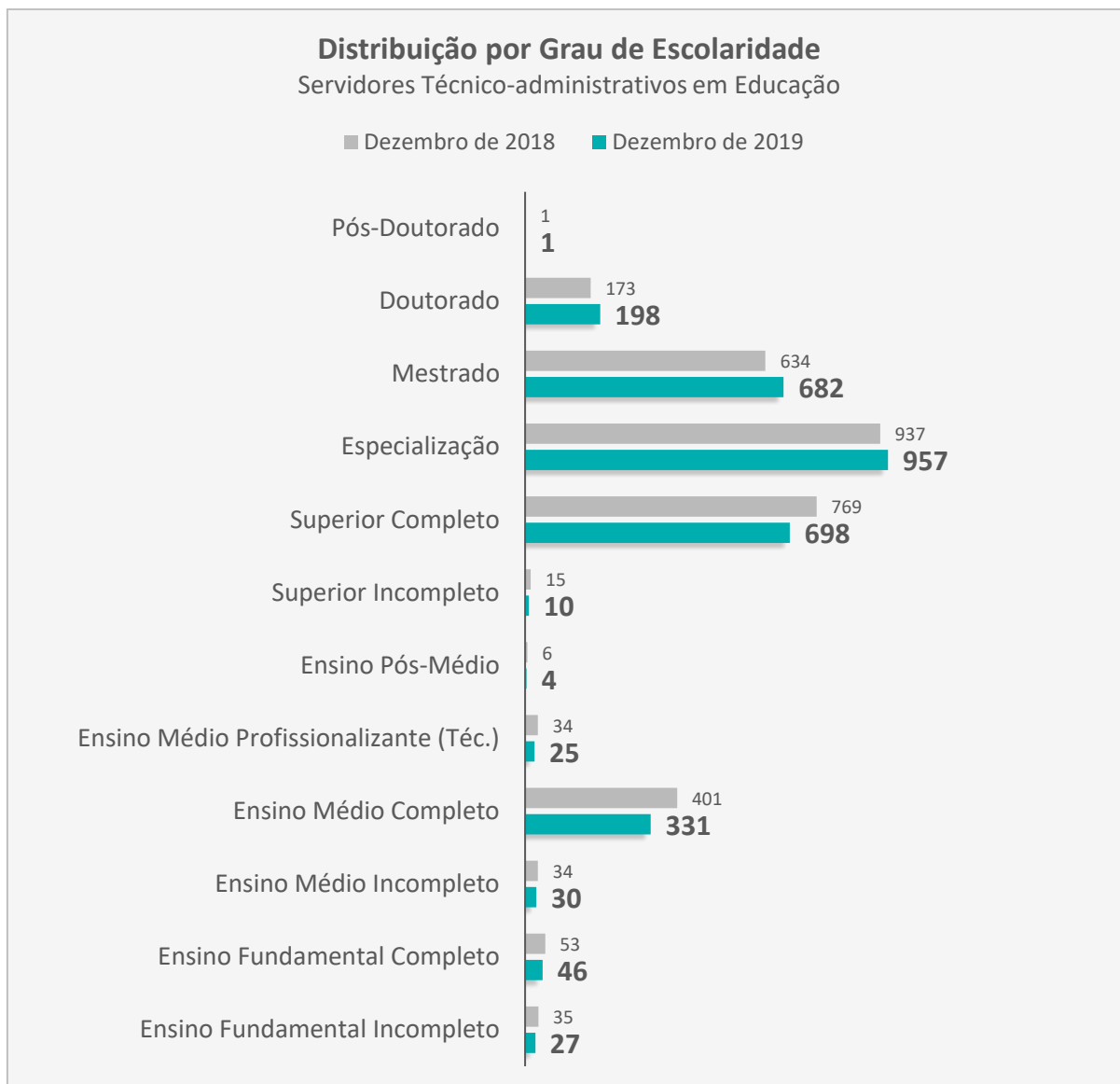


Figura 7: Distribuição dos STAEs por grau de escolaridade.

Fonte: Comissão PDP/CCP – dados extraídos do ADRH em 31 de dezembro de 2019.

Cabe observar, em relação ao ano anterior, o aumento de aproximadamente 14% no número de servidores com doutorado, de 8% com mestrado e de 2% com especialização. Outro ponto a ser destacado é a redução de aproximadamente 17% no número de servidores com ensino médio completo, bem como de 9% com nível superior. Essa redução, associada ao aumento no número de servidores com especialização, mestrado e doutorado, sugere um significativo incremento na qualificação da força de trabalho da Instituição. Um grau de qualificação apresentado por mais 80% da força de trabalho com, no mínimo, curso superior completo.

O incremento apresentado no número de servidores com pós-graduação reforça a importância do incentivo à qualificação. Estes mesmos servidores, justamente por já terem buscado mais qualificação, bem como os que ainda não tiveram a oportunidade de se qualificar, possivelmente teriam potencial para avançarem ainda mais em suas carreiras, conforme as possibilidades previstas no Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, elevando ainda mais o atual grau de qualificação da força de trabalho da UFSC.

2.3. OBJETIVO GERAL

Este Plano tem como objetivo geral fundamentar as atividades de planejamento, organização e coordenação das ações de desenvolvimento que proporcionam ao quadro funcional da UFSC, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, buscando a excelência na qualidade dos serviços prestados pela UFSC e o alcance das metas e objetivos institucionais.

2.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos do PDP são:

- i. Proporcionar capacitação continuada, contribuindo com o desenvolvimento institucional, por meio do aprimoramento das habilidades gerenciais, organizacionais, técnicas e interpessoais dos servidores;
- ii. Garantir o alinhamento das diretrizes e dos procedimentos pedagógicos para as ações de capacitação;
- iii. Estabelecer um modelo de planejamento por meio de programas temáticos, de modo a assegurar o acesso dos servidores às ações de capacitação;
- iv. Ampliar a oferta de cursos de capacitação por meio das diferentes modalidades de ensino.

2.5. ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

As estratégias de ação para a execução do Plano estão alinhadas à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (Decreto nº 9.991, de 28/08/2019), ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano

de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (Decreto nº 5.825, de 29/06/2006) e às diretrizes institucionais, instaurados, por meio das Linhas de Desenvolvimento e Programas Temáticos.

2.6. METAS

É esperado para o final de 2020:

- i. A ampliação do número de servidores capacitados com relação a 2019;
- ii. A ampliação da oferta de cursos nas diferentes modalidades;
- iii. A execução de 100% das atividades programadas;
- iv. O aumento do índice de servidores com formação em nível de pós-graduação, nas áreas de suas atribuições funcionais, elevando o nível de qualificação dos servidores da UFSC;
- v. Investir 100% do recurso financeiro destinado à capacitação dos servidores públicos federais nas ações ofertadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

2.7. INDICADORES

Os indicadores representam as ferramentas de medição dos resultados indicados pelas metas para atingir os objetivos. Os indicadores abaixo serão acompanhados durante o processo de execução do plano e mensurados ao final de sua vigência. O cálculo será feito com base na evolução dos mesmos, com o objetivo de assegurar o aperfeiçoamento da capacitação.

- i. Número de servidores capacitados em 2020;
- ii. Número de cursos realizados nas diferentes modalidades em 2020;
- iii. Ações de capacitação programadas e executadas;
- iv. Quantidade de servidores capacitados por meio de ações de apoio à capacitação;
- v. Quantidade de novos processos de afastamento, licença para capacitação e horário especial para educação formal;
- vi. Percentual dos recursos financeiros investidos nas ações de capacitação.

2.8. RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se com a proposta deste plano:

- i. Desenvolvimento dos servidores da UFSC, conforme as metas estabelecidas;
- ii. Servidores capacitados para atuarem de forma alinhada às metas institucionais;
- iii. Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- iv. Visão integrada e atualizada das diversas atividades desenvolvidas pela CCP, no âmbito da UFSC;
- v. Ampliação do quantitativo de ações da capacitação;
- vi. Aumento da produtividade;
- vii. Melhoria do clima organizacional;
- viii. Aumento da motivação pessoal;
- ix. Otimização da eficiência;
- x. Ascensão do saber.

2.9. AVALIAÇÃO

Ao final do exercício 2020 a CCP procederá a avaliação do plano, com base em três níveis de avaliação: de aprendizagem, de reação e das estratégias de ação.

A avaliação da aprendizagem é o sistema de verificação, utilizado pelo ministrante, que cumpre funções didático-pedagógicas, de diagnóstico e de acompanhamento, em relação às quais se verificam os conhecimentos, habilidades e atitudes que os aprendizes adquiriram. A função da avaliação é favorecer o percurso dos aprendizes, de forma a repensar as ações de sua formação. A avaliação da aprendizagem é caracterizada por indicadores qualitativos, previstos no planejamento das ações de capacitação.

A Avaliação de Reação é feita pelos participantes, ao término da ação de capacitação, e consiste em fornecer subsídios para o aprimoramento das ações promovidas pelo setor responsável pela capacitação.

A avaliação das estratégias de ação ocorrerá com base nos relatórios realizados pelos coordenadores das ações de capacitação e na análise dos indicadores estabelecidos para a medição dos resultados previstos nas metas para atingir os objetivos. As lacunas apresentadas e os indicativos da demanda de desdobramentos das ações de capacitação fundamentarão o ponto básico para elaboração do plano subsequente. Segue, em anexo, modelo de planilha de avaliação do PDP (Anexo I).

3. DIRETRIZES GERAIS

3.1. BASE LEGAL

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas foi construído em conformidade com as exigências da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e com os atos normativos da UFSC, conforme tabela a seguir:

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Lei nº 8.112 , de 11 de novembro de 1990.	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.
Lei nº 11.091 , de 12 de janeiro de 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 nº 6114 , de 15 de maio de 2007.	Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Decreto nº 1.387 , 07 de dezembro de 1995.	Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências.
Decreto nº 9.991 , de 28 de agosto de 2019.	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional. Regulamenta, também, dispositivos da Lei nº 8.112, de 11/12/1990.
Decreto nº 5.825 , de 29 de junho de 2006.	Diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento do PCCTAE.
Portaria nº 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.
Resolução nº 16/CUn/1996 , de 27 de agosto de 1996.	Dispõe sobre as normas de afastamento e acompanhamento de servidores técnico-administrativos para formação.
Resolução nº 011/CUn/1997 , de 29 de julho de 1997.	Dispõe sobre afastamentos de curta, média e longa duração de docentes.

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
<p>Resolução nº 002/CC/2009, de 04 de setembro de 2009.</p>	<p>Estabelece os percentuais para fins de pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso devida aos servidores da Universidade pelo desempenho eventual de atividades inerentes à realização de cursos de capacitação profissional e de educação formal coordenadas pelo Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social.</p>
<p>Portaria nº 027/DDPP/2007, de 02 de fevereiro de 2007.</p>	<p>Estabelece critérios para a seleção de servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC, ativos, para atuarem como ministrantes nos cursos de capacitação e de educação formal desenvolvidos pela CCP.</p>
<p>Portaria Normativa nº 017/GR/2008, de 22 de julho de 2008.</p>	<p>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.</p>
<p>Portaria nº 242/2019/GR, 01 de julho de 2019.</p>	<p>Dispõe sobre o pagamento de eventos e cursos de curta duração, de especialização e de cursos de idiomas aos servidores técnico-administrativos em educação e docentes da Universidade de Santa Catarina.</p>
<p>Portaria nº 56/GR/2015, de 25 de junho de 2015.</p>	<p>Dispõe sobre as diretrizes para a participação dos servidores técnico-administrativos e docentes, ativos da UFSC, nos cursos de idiomas de línguas estrangeiras, com apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas.</p>
<p>Portaria Normativa nº 91/2017/GR, de 16 de janeiro de 2017.</p>	<p>Dispõe sobre análise, registro e publicação de concessão de licenças para capacitação e afastamentos de curta e média duração, registro e publicação de afastamentos de longa duração dos servidores docentes da UFSC de que tratam as Leis nº 8.112/1990, nº 11.907/2009 e nº 12.269/2010, o Decreto nº 5.707/2006.</p>
<p>Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019.</p>	<p>Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.</p>

Figura 8: Demonstrativo da legislação vigente à capacitação.

Fonte: Comissão PDP/CCP.

3.2. COMPETÊNCIA

Em consonância, especialmente, com o preconizado nos Decretos nos 9.991/2019, 5.825/2006 e Portaria nº 9/MEC/2006, este Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem competência, principalmente, para atender às seguintes necessidades:

- i. Exercer a competência 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 desenvolvimento promovidas pela PRODEGESP para os servidores docentes e técnico-administrativos em educação.

3.3. ABRANGÊNCIA

Este Plano abrange toda a área de sua competência, compreendendo, prioritariamente, a oferta das ações de capacitação aos servidores da UFSC. Os servidores de outras Instituições Federais de Ensino Superior, órgãos públicos municipais, estaduais e federais podem ser contemplados mediante o estabelecimento de acordos de cooperação.

3.4. VIGÊNCIA

Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem vigência para o exercício de 2020.

3.5. ORÇAMENTO

Para o pagamento dos eventos de capacitação oferecidos pela CCP está previsto um investimento de **R\$ 224.000,00** para o ano de 2020. Este montante é pago pela Rubrica de Encargo de Curso/Concurso (GECC), regulamentada pelo Decreto nº 6.114/2007 e internamente pela Resolução nº 002/CC/2009.

Cabe destacar que se trata de um orçamento aproximado, em virtude da possibilidade de implantação de ações de capacitação não previstas neste PDP ou da impossibilidade de execução de alguma ação prevista.

Para o pagamento de eventos e cursos de curta duração, de especialização e de cursos de idiomas estrangeiros aos servidores técnico-administrativos em educação e docentes, a dotação orçamentária prevista é de um total de **R\$ 287.000,00** referente à Rubrica de Qualificação dos Servidores Públicos Federais.

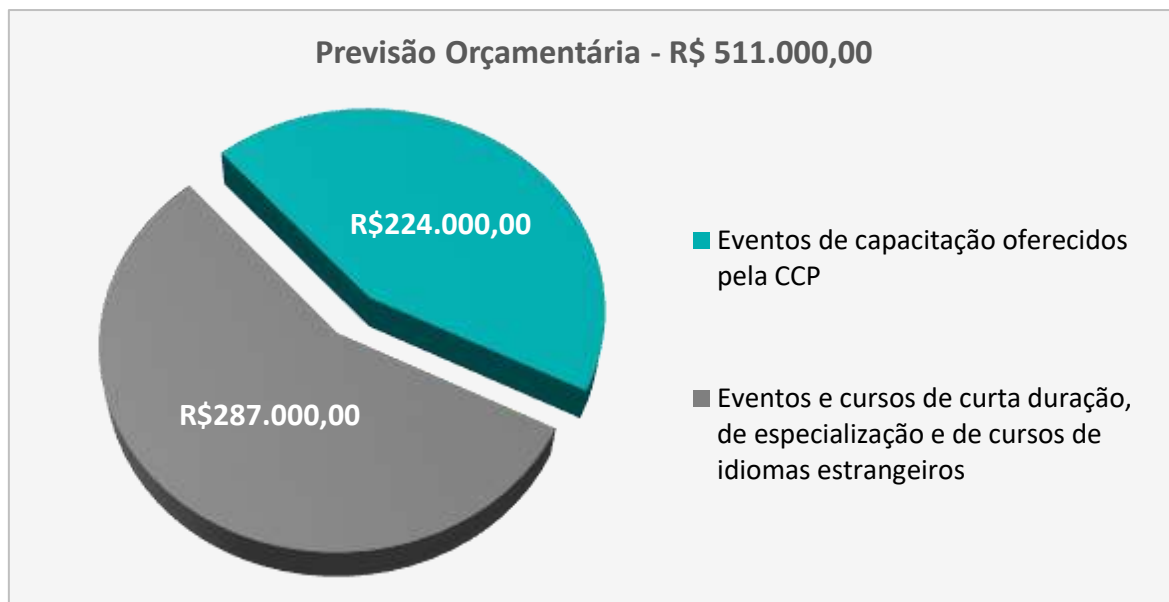


Figura 9: Previsão Orçamentária da Capacitação

Fonte: Comissão PDP/CCP

3.6. CONCEITOS

Este Plano foi elaborado com base nos seguintes conceitos, extraídos dos Decretos nos 9.991/2019, 5.825/2006 e da nomenclatura utilizada nas ações desenvolvidas pela CCP:

Ação de Desenvolvimento ou Capacitação – toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria.

Competências Transversais – competências comuns a servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Desenvolvimento – processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores.

Capacitação – processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais.

Educação Formal – educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior.

Aperfeiçoamento – processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades.

Qualificação – processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire competências, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.

Ações de Capacitação – possibilitam a realização de eventos de capacitação que contemplam a ampliação das competências necessárias ao desempenho do servidor em seu ambiente de trabalho.

Eventos de Capacitação – qualquer atividade de capacitação e desenvolvimento que tenha relação com o cargo e ambiente organizacional de lotação do servidor, coadune com as necessidades institucionais e contribua para o desempenho e desenvolvimento profissional dos servidores: cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários, congressos e pós-graduação *lato e stricto sensu*.

Programas – são instrumentos de organização de uma ação planejada visando à concretização dos objetivos pretendidos.

Objetivos – expressam o que deve ser feito e são desdobrados em metas.

Meta – é o caminho ou o passo-a-passo para se chegar a um objetivo. É um marco, um limite, um desafio, algo que se pode realizar, uma etapa a ser atingida dentro de um objetivo, no seu topo ou em parte. Uma ou mais metas podem ser necessárias para se alcançar, por completo, um objetivo. As metas devem ser sempre quantificadas

3.7. GERÊNCIA, ATUAÇÃO E DIVULGAÇÃO

As ações de capacitação se desenvolvem na esfera da CCP que oferece suporte administrativo e pedagógico, buscando eficácia e eficiência nas interações entre a Coordenadoria e a comunidade universitária.

3.7.1. Da Equipe

A CCP é formada por uma equipe multidisciplinar que atua de forma articulada com seus objetivos e com suas metas, estabelecendo o fluxo e a inter-relação das ações. A equipe da CCP é hoje responsável pela concepção, tecnologia, produção, divulgação e avaliação decorrentes de todo o processo de capacitação presencial, semipresencial e a distância. Para atender estas demandas, a equipe busca assegurar seu aperfeiçoamento em diversas frentes que vão desde a pesquisa, grupo de estudos, planejamento estratégico e inovação no setor público.

3.7.2. Do Portal de Capacitação

O Portal da Capacitação está adaptado às novas tecnologias e ao padrão institucional da UFSC, além de facilitar o acesso às suas informações, por meio de uma navegação intuitiva, traz informações claras e objetivas a respeito dos diversos assuntos referentes à Capacitação, com acesso direto ao Sistema Gestor de Capacitação (SGCA), ao Moodle (plataforma de educação a distância) e às demais informações referentes ao processo de desenvolvimento.

O Portal tem por finalidade principal tornar-se um canal de comunicação entre a CCP e os servidores da Universidade, contendo informações e o suporte funcional necessário à capacitação do servidor, trazendo um conteúdo que vai desde formulários e legislações acerca dos pagamentos e afastamentos, programação e inscrição em cursos oferecidos pela CCP, pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e ações oferecidas por seus parceiros.

Além disso, o Portal torna mais transparente as ações da CCP, com o propósito de atender aos princípios da transparência previstos na Constituição Federal, nos Estatutos e Regimento da UFSC e na Lei de Acesso à Informação, nº 12.527, de 2011.



Figura 10: Portal da Capacitação
Fonte: <http://capacitacao.ufsc.br>

3.7.3. Do Sistema Gestor de Capacitação

O SGCA, desenvolvido pela Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação (SeTIC) e utilizado pela Divisão de Capacitação Continuada (DiCC/CCP/DDP/PRODEGESP) e pelo Programa de Formação Continuada para Professores da Pró-reitora de Graduação (PROFOR/PROGRAD), gerencia as ações de capacitação destinadas aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC.

Por meio deste sistema é possível consultar os cursos de capacitação oferecidos pela DiCC/CCP e PROFOR/PROGRAD, fazer as inscrições para a participação nesses cursos, consultar o histórico, emitir certificados, dentre outras opções.

3.7.4. Do Moodle

O Moodle (<http://moodle.org>) é um sistema para gerenciamento de cursos (CMS - *Course Management System*) ou, também, um ambiente virtual de ensino e aprendizagem (AVEA). Ele é totalmente baseado em ferramentas da WEB, requerendo do usuário um computador conectado à Internet e a disponibilidade de um navegador, a exemplo do Firefox e do Internet Explorer.

Este ambiente é utilizado por toda a comunidade universitária como ferramenta de apoio aos cursos de capacitação presencial e como sala de aula virtual dos cursos a distância.

3.7.5. Das Salas de Aula

As salas de aulas estão localizadas junto à Coordenadoria de Capacitação de Pessoas, no 3º andar do Centro de Cultura e Eventos da UFSC. No total são duas salas de aula, um laboratório de informática e uma sala para videoconferências.

4. ARQUITETURA DO PLANO

4.1. ESTRUTURA

É papel do Plano, além de seguir a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, indicar os meios para a implementação de suas diretrizes, bem como orientar taticamente a ação da CCP para atingir os objetivos pretendidos. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2020 está estruturado a partir do Levantamento de Necessidades de Capacitação conforme relatado a seguir.

4.1.1. Do Levantamento de Necessidades de Capacitação

O Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) é uma relevante ferramenta para a gestão, uma vez que possibilita o diagnóstico das necessidades de capacitação dos servidores da instituição. O LNC é o primeiro passo a ser dado no processo de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

O LNC tem como objetivo principal, identificar as lacunas de competências requeridas para o desenvolvimento das atividades inerentes a cargos e funções, visando o melhor desempenho do servidor no seu ambiente de trabalho.

São objetivos específicos do LNC:

- i. Fortalecer o diálogo entre os gestores e a equipe no que tange à avaliação das rotinas de trabalho e necessidades de capacitação;
- ii. Mapear as necessidades de capacitação dos diversos setores que compõem a UFSC;
- iii. Atender ao disposto no Art. 4º, Inciso II da Instrução Normativa nº 201/2019.

A partir de 2020, em atendimento ao previsto na Instrução Normativa supracitada, a Coordenadoria de Capacitação de Pessoas reelaborou os procedimentos metodológicos de construção do LNC.

Sendo assim, o LNC é desenvolvido a partir de uma pesquisa junto aos gestores da UFSC, utilizando o formulário *online* como instrumento de coleta de informações.

Os sujeitos da pesquisa são os gestores da UFSC que se encontram em efetiva atividade na universidade, abrangendo todos os gestores que desempenham Função Gratificada (FG) ou cargos de Direção (CD).

O instrumento de pesquisa foi organizado por Programas Temáticos, a saber:

- i. Comunicação e Expressão;
- ii. Desenvolvimento de Competências Específicas;
- iii. Desenvolvimento Gerencial;
- iv. Educação Ambiental e Sustentabilidade;
- v. Ética, Cidadania e Inclusão Social no Ambiente de Trabalho;
- vi. Identidade Institucional;
- vii. Informática Integrada ao Trabalho;
- viii. Integração ao Serviço Público e à Universidade;
- ix. Orientação para a Aposentadoria;
- x. Saúde, Segurança e Bem Estar no Ambiente de Trabalho.

Em cada programa temático estão relacionadas todas as ações de capacitação que o compõem. As ações são elencadas a partir da programação de capacitação ofertada no ano anterior, e é possível indicar por ordem de prioridade, até 5 (cinco) ações de capacitação que atendam às necessidades de cada setor.

Os gestores são orientados a preencherem o formulário com base nas informações coletadas com os servidores que estejam diretamente sob sua responsabilidade. É de suma importância o diálogo com as equipes, a fim de promover a reflexão sobre as rotinas de trabalho dos servidores e identificar as reais necessidades de capacitação.

Vale ressaltar que, em todo o formulário de pesquisa, é possível aos gestores indicarem outras necessidades de capacitação que não estejam elencadas nos programas temáticos.

O LNC é realizado anualmente, e o formulário *online* fica disponível para preenchimento dos gestores em média 30 dias.

A partir dos dados coletados na pesquisa, são gerados gráficos que indicam quais as ações de capacitação são mais prioritárias na instituição, considerando a incidência de solicitações e o número de servidores que contemplam.

Com o resultado da pesquisa definido, a CCP envia os dados ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) de acordo com o cronograma informado pelo órgão.

O SIPEC então consolida os dados e identifica quais ações são transversais e envia à Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap). A partir dessas necessidades transversais, a Enap pode compreender melhor quais são as necessidades de capacitação e devolve ao SIPEC, as ações programadas.

Por fim, o SIPEC realiza a manifestação técnica e disponibiliza para consulta dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

A manifestação técnica, contém:

- i. Orientações para as ações não transversais de desenvolvimento, que poderão ser ofertadas pelos órgãos;
- ii. Lista de ações transversais que serão providas pela Enap e que não poderão ser executadas diretamente pelos órgãos.

A manifestação técnica do SIPEC fornecerá a programação de ações de capacitação que integrarão o Plano de Desenvolvimento de Pessoas do respectivo ano.

Cabe mencionar que para as demandas que não serão ofertadas no PDP, é possível o apoio financeiro, conforme condições estabelecidas na Portaria Normativa.

4.1.2. Das Linhas de Desenvolvimento

Em consonância com o Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006, o PDP foi organizado pelas seguintes linhas de desenvolvimento:

Iniciação ao Serviço Público – ações que visam o desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do papel do Estado, dos Serviços Públicos, da Instituição, do seu papel como profissional e como cidadão, bem como a sua integração no serviço público e na Instituição.

Formação Geral – capacitação dos servidores visando à conscientização sobre seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.

Educação Formal – ações voltadas para o desenvolvimento integral dos servidores, que contemplem os diversos níveis de educação formal

Gestão – ações voltadas para a preparação dos servidores para atividades de gestão, que deverão constituir-se em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.

Inter-relação entre ambientes – ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou órgão.

Específica – ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente, ao cargo ou setor, ou a projetos.

4.1.2.1. Ações de Aperfeiçoamento

As ações de aperfeiçoamento são baseadas no processo de ensino-aprendizagem que não compreende a educação formal, na qual pressupõe um processo contínuo que visa ampliar as competências dos servidores, complementando a formação profissional do servidor.

4.1.2.2. Ações de Qualificação

As ações de qualificação são baseadas no processo de ensino-aprendizagem formal, por meio do qual o servidor adquire as competências, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.

5. PROCESSO OPERACIONAL

O desdobramento deste Plano está organizado em duas ações distintas: aperfeiçoamento e qualificação, que podem ocorrer tanto no âmbito interno como no âmbito externo da UFSC.

5.1. DAS AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO E QUALIFICAÇÃO

As ações de aperfeiçoamento envolvem a participação do servidor em cursos, seminários, simpósios, jornadas, congressos, encontros, oficinas, palestras, *workshops*, entre outros.

As ações de qualificação são oferecidas pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior, enquadrando-se neste os cursos de pós-graduação em nível de Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado.

5.1.1. Do Apoio a Capacitação

Por meio da Rubrica de Capacitação de Servidores Públicos Federais concede-se o auxílio para o pagamento de:

- a) taxas de matrícula e mensalidades de cursos *lato sensu*;
- b) taxas de inscrição em eventos e cursos de curta duração, no país e no exterior;
- c) cursos de idiomas estrangeiros.

A concessão do apoio financeiro considera as necessidades institucionais de capacitação e o desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício/lotação, à sua carreira/cargo efetivo; e ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança (quando for o caso), assim como apoia a política de internacionalização da UFSC.

As solicitações são realizadas por meio de um formulário disponível no Portal da Capacitação. Após a aprovação, todo o procedimento de pagamento fica a cargo da DAAC/CCP, cabendo ao servidor que participar do evento, comprometer-se a multiplicar os conhecimentos adquiridos com os pares após o retorno à Universidade.

Esta atividade está regulamentada em portaria, cujos principais critérios de análise são a manifestação das chefias do servidor, a situação fiscal da organização, a disponibilidade de recursos e as exigências previstas nos editais.

Esta 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.

5.1.2. Dos Afastamentos

Por meio dos afastamentos, a DAAC/CCP busca facilitar o acesso dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC a ações de capacitação, estimulando-os a estar em um processo de constante desenvolvimento intelectual.

5.1.2.1. Dos Afastamentos de Longa Duração

O afastamento de longa duração é aquele em que o servidor se afasta integralmente ou parcialmente das suas atividades na Universidade, para participar de programa de pós-graduação no país ou no exterior, sem perda da remuneração do cargo.

Os afastamentos dos servidores técnico-administrativos em educação, que são regidos pela Resolução nº 016/CUn/1996 e servidores docentes, que são regidos pela Resolução nº 011/CUn/1997 e Portaria Normativa nº 91/2017/GR, são gerenciados pela DAAC/CCP. Os critérios para a concessão destes afastamentos estão estabelecidos pela Lei nº 8.112/90, Decreto nº 9.991/19, Instrução Normativa nº 201/19 e pelas Resoluções supracitadas.

Os afastamentos de longa duração para servidores docentes são requeridos e analisados juntos à Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e para os servidores técnico-administrativos em educação junto à DAAC/CCP.

5.1.2.2. Dos Afastamentos para Evento de Curta Duração no Exterior

Os servidores docentes e técnico-administrativos em educação podem se afastar do país para participar de eventos de curta duração, como congressos, seminários, colóquios, entre outros.

A legislação que rege este tipo de afastamento é Lei nº 8.112/90, Decreto nº 9.991/19, Instrução Normativa nº 201/19 complementados pela Resolução nº 016/CUn/1996, quando se tratar de servidores técnico-administrativos em educação, e pela Resolução nº 011/CUn/1997 e Portaria Normativa nº 91/2017/GR, quando se tratar de servidores docentes.

Os afastamentos para eventos de curta duração no exterior para servidores docentes e técnico-administrativos em educação são requeridos e analisados junto à DAAC/CCP.

5.1.2.3. Do Horário Especial para Servidor Estudante

O horário especial é uma flexibilização da forma como o servidor estudante cumpre a sua jornada de trabalho, sendo concedido quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o do setor em que atua, sem prejuízo do exercício do cargo, inclusive aos servidores em estágio probatório.

O horário especial para servidor estudante é requerido e analisado junto à DAAC/CCP, com base na Lei nº 8.112/90, devendo ser respeitada a carga horária semanal da sua jornada de trabalho.

5.1.2.4. Da Licença Capacitação

O servidor, a cada cinco anos de efetivo exercício no serviço público federal, tem direito a licença remunerada não-cumulativa para realizar ação de capacitação por até noventa dias, devendo ser requerida e analisada junto à DAAC/CCP.

O Decreto nº9.991/19 estipula as ações de capacitação passíveis desta licença, bem como outras orientações. O servidor pode, ainda, utilizar esta licença para elaborar/finalizar o trabalho de conclusão de curso, dissertação e tese.

5.1.3. Das ações coordenadas pela CCP

As ações de capacitação desenvolvidas e coordenadas pela CCP são organizadas por Linhas de Desenvolvimento e Programas, nas modalidades presencial, semipresencial e a distância. A programação é feita anualmente, entretanto os cursos não previstos, cuja necessidade se apresentar a partir de novas demandas de trabalho, poderão ser criados e ofertados no decorrer do ano, desde que atendam às diretrizes deste Plano de Desenvolvimento.

As ações são delineadas por meio do Plano de Ensino, contendo objetivo, ementa, período de realização, carga horária, público-alvo, atividades e avaliação. As turmas poderão ser fechadas e abertas. As turmas fechadas visam atender uma demanda específica com participantes pré-definidos. Nas turmas abertas, os participantes inscrevem-se de acordo com o público-alvo e interesse pela ação.

5.1.3.1. Escola de Gestores

O Programa Escola de Gestores da UFSC foi criado pela Gestão 2016 – 2020, vinculado a Coordenadoria de Capacitação de Pessoas do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da PRODEGESP, tendo como parceiros o Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária (INPEAU), o Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária (PPGAU), a Secretaria de Educação a Distância (SEAD).

A busca em criar uma Escola de Gestores, leva em consideração a possibilidade de promover a homogeneização de conhecimentos institucionais, a integração entre os vários níveis gerenciais e o aprofundamento de conhecimentos nos temas que visem o desenvolvimento dos profissionais que trabalham na UFSC, além da possibilidade de avaliar permanentemente o sistema de Gestão adotado pela Instituição. Leva em conta, ainda, a oportunidade de consolidar o pensamento estratégico institucional, o fortalecimento do trabalho de equipes multidisciplinares, e o compartilhamento de

experiências de profissionais internos e externos que atuam ou já vivenciaram o ato de dirigir uma Universidade.

A Escola de Gestores da UFSC deverá contribuir para o desenvolvimento de competências gerenciais, que incentive nos seus servidores o fortalecimento do processo de decisão em situações complexas, como as exigidas para a direção de uma Universidade Pública no atual contexto socioeconômico. Visa conhecer e analisar modelos, processos, sistemas e práticas de gestão, nacionais e internacionais, para melhorar a efetividade da gestão na UFSC.

A criação de uma Escola desta natureza justificou-se em razão:

- i. da necessidade premente de se pensar estratégias que levem a formação de gestores altamente qualificados, responsáveis e comprometidos socialmente com ações que, efetivamente, possam levar a UFSC a cumprir seus princípios e finalidade;
- ii. da necessidade do atendimento ao Decreto nº 5.825/2006 que estabelece que os Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação devem ser implantados, dentre outras linhas de desenvolvimento, a linha Gestão que “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”.

Objetivo

A Escola de Gestores da UFSC tem como objetivo potencializar a formação dos gestores, com vistas ao incremento do desenvolvimento institucional.

Missão

Atuar de maneira segura e proativa nas atividades relacionadas a formação de profissionais para a gestão universitária, contribuindo para o desenvolvimento da UFSC e o fortalecimento do seu compromisso com a sociedade.

A Escola de Gestores possui um Colegiado, formado por representantes do DDP/PRODEGESP, do Gabinete da Reitoria (GR), do INPEAU e do PPGAU.

A programação geral da Escola de Gestores para o ano de 2020, estão disponíveis na Matriz de Programação deste Plano. Entretanto, maiores informações sobre as ações de

capacitação que serão ofertadas, podem ser acessadas por meio do Portal da Escola de Gestores - <https://escoladegestores.ufsc.br>

5.1.3.2. Acordo de Cooperação: Rede de Desenvolvimento de Pessoas na Administração Pública de Santa Catarina

A PRODEGESP/DDP/CCP esteve desde de setembro de 2018 participando de uma série de reuniões com o Centro de Treinamento Regional da Escola de Administração Fazendária (Esaf) em Santa Catarina, a Escola da Advocacia Geral da União (AGU) em Santa Catarina e demais instituições públicas com o objetivo de criar uma rede na qual fossem articuladas ações de capacitação, de treinamento e de atividades de estudos técnicos visando a otimização de recursos nessas áreas.

No dia 07 de dezembro de 2018 foi assinado o Acordo de Cooperação Técnica criando a Rede de Desenvolvimento de Pessoas na Administração Pública em Santa Catarina (REDEP-SC), no Plenarinho da Reitoria da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), em Florianópolis.

A ação oficializou o início das atividades da REDEP-SC, além da UFSC, 10 órgãos públicos aderiram à iniciativa. A rede é composta pela Escola de Administração Fazendária (ESAF), pela Escola da Advocacia Geral da União (EAGU), pela Superintendência do Patrimônio da União em Santa Catarina (SPU-SC), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), Superintendência Regional do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes de Santa Catarina (DNIT), Fundação Escola de Governo (ENA), Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (CORREIOS), Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina (TRE-SC) e pela Justiça Federal de Primeiro Grau em Santa Catarina (JF-SC).

5.1.3.3. Das Inscrições

As inscrições para os cursos serão feitas, exclusivamente por meio do Portal da Capacitação, disponível no link <http://capacitacao.ufsc.br>.

5.1.3.4. Da Seleção

Para o preenchimento das vagas serão tomados como base os critérios estabelecidos pela Portaria Normativa nº 017/GR/2008, de 22 de julho de 2008.

5.1.3.5. Das Chefias

A participação das chefias no processo de capacitação dos servidores lotados em seus setores é de extrema relevância.

Compete às chefias:

- i. Informar à Coordenadoria de Capacitação de Pessoas as necessidades de capacitação para os servidores do seu setor por meio do Levantamento de Necessidades de Capacitação;
- ii. Compatibilizar o horário de trabalho do servidor com o horário da ação de capacitação, de forma a manter o bom andamento das atividades do setor
- iii. Estimular o contínuo desenvolvimento do servidor;
- iv. A participação do servidor está condicionada a autorização da chefia, exceto os cursos EaD (Educação à Distância) e os cursados fora do horário de trabalho do servidor.

5.1.3.6. Dos Participantes

Dos Deveres:

- i. Observar as normas e os critérios estabelecidos no âmbito de sua unidade de trabalho, nos contidos no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação e os previstos na legislação pertinente;
- ii. Observar os preceitos deste Plano, bem como as demais normas em vigor referentes aos cursos;
- iii. Compatibilizar a sua carga horária de trabalho com o curso, de forma conciliatória com a sua chefia e as necessidades de sua unidade;
- iv. Fazer a sua inscrição e acompanhar o resultado final do processo de seleção para ações de capacitação;

- v. Participar das ações de capacitação, observando os critérios estabelecidos para fins de certificação;
- vi. Disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito da UFSC, na sua unidade de exercício, e colaborar na melhoria dos processos e atualização dos procedimentos de trabalho.

Dos Direitos:

- i. Acessar, gratuitamente, o material didático;
- ii. Obter, por meio da CCP, as informações e os esclarecimentos necessários ao adequado desempenho de sua participação;
- iii. Recorrer ao setor responsável pela capacitação na eventual ocorrência de prejuízo aos seus direitos;
- iv. Ter condições de acessibilidade para utilização dos serviços do setor responsável pela capacitação, respeitadas suas necessidades especiais, mediante prévia comunicação, para que seja providenciado acesso ou material adaptado.

5.1.3.7. Da Certificação

Os certificados serão disponibilizados de forma *on-line* pelo Portal da Capacitação. Para efeito de certificação, os seguintes critérios deverão ser observados:

- i. o participante deverá ter obtido **frequência igual ou superior a 75%** (setenta e cinco por cento) ao final do curso.

Os certificados de capacitação, obtidos em observância a este Plano, poderão ser utilizados pelos servidores docentes e técnico-administrativos em educação, para sua progressão por capacitação profissional, desde que atendam às condições previstas na legislação pertinente.

5.1.3.8. Dos Coordenadores de Cursos

O Coordenador de Curso é um servidor da equipe da Divisão de Capacitação Continuada que atua nas atividades de coordenação de curso implantado no âmbito da CCP.

São atribuições do Coordenador de Curso:

- i. Coordenar, acompanhar e avaliar as atividades das ações de capacitação;
- ii. Participar de grupos de trabalho para o desenvolvimento de metodologia, elaboração de materiais didáticos e sistema de avaliação;
- iii. Realizar o planejamento e o desenvolvimento dos processos seletivos de participantes;
- iv. Acompanhar in loco o andamento das ações;
- v. Supervisionar as atividades dos ministrantes, dos tutores e de outros atores envolvidos no processo de execução e avaliação das ações de capacitação.

5.1.3.9. Dos Ministrantes, Tutores e Conteudistas

Os ministrantes, tutores e conteudistas devem possuir conhecimentos específicos aprofundados e habilidades necessárias para atuar como facilitadores da aprendizagem.

Da Participação:

Poderão atuar como ministrantes, tutores e conteudistas das ações de aperfeiçoamento:

- i. Servidores docentes e técnico-administrativos em educação ativos da UFSC;
- ii. Servidores de outras instituições públicas federais;
- iii. Voluntários.

A atuação dos ministrantes deverá ser de agente provocador, mediador e incentivador do processo ensino-aprendizagem, favorecendo a reflexão crítica para aquisição de novos conhecimentos, aprimoramento da prática profissional e desenvolvimento pessoal.

A atuação dos tutores deverá ser de apoiar o ministrante nas atividades didático-pedagógicas e de mediar o processo de ensino-aprendizagem entre ministrante e participantes.

A atuação dos conteudistas deverá ser de elaborar os conteúdos das ações de capacitação conforme as estratégias de ensino e aprendizagem que serão aplicadas.

Do Pagamento:

O pagamento dos ministrantes, tutores e conteudistas obedecerá ao previsto no Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007, regulamentado internamente pela Resolução nº 002/CC/2009.

5.1.4. Da Linha Político-Pedagógica

Para fundamentar esta linha de ação, a CCP tem alicerçado o seu fazer político-pedagógico em consonância com as diretrizes institucionais preconizadas pela PRODEGESP, cujo pressuposto é administrar com as pessoas, numa gestão colaborativa voltada para a tônica do desenvolvimento. Nesta perspectiva, entende o servidor como sujeito de sua ação, que ao interagir com seu ambiente, se desenvolve e, conseqüentemente desenvolve a instituição.

Desta forma, consolida seu fazer pedagógico, numa relação de ensino-aprendizagem que valorize a experiência social construída historicamente pelos sujeitos envolvidos neste processo, associada ao pensamento crítico-reflexivo.

Conforme Freire (1996, p. 25) “Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção ou a sua construção”. Neste sentido, o ato de ensinar pressupõe a presença de indivíduos que, juntos, compartilharão informações e experiências, respeitando os saberes do senso comum e o potencial criador de cada sujeito.

De forma complementar, a aprendizagem é aquela que transforma o sujeito, ou seja, os saberes apreendidos são reconstruídos pelos educadores e educandos e, a partir dessa reconstrução, tornam-se autônomos, questionadores e inacabados (FREIRE, 1996).

Estas reflexões servem, portanto, como arcabouço teórico para que a CCP invista no desenvolvimento e potencialização de ações de capacitação cujos conteúdos e práticas correspondam às reais necessidades dos servidores, visto como sujeitos individuais num contexto organizacional.

Considerando o processo formativo como a essência da universidade, bem como, a diversidade dos servidores que compõem a UFSC, a CCP reconhece a relevância de um

constante rever e repensar de suas práticas, entendendo os servidores enquanto sujeitos de desenvolvimento desta instituição.

5.1.4.1. Das Estratégias de Aprendizagem

As ações de capacitação deverão priorizar técnicas e métodos de aprendizagem que permitam aos participantes a mobilização dos conhecimentos, habilidades e atitudes como estratégia de desenvolvimento de competências, proporcionando aos participantes um novo olhar quanto aos seus processos pessoais e profissionais.

Para tanto, a CCP propõe no plano de ação da capacitação a abordagem de competências de aprendizagem, na qual os conteúdos e as atividades produzem sentidos e significados relacionados com o sujeito da aprendizagem e com seu papel de servidor público.

5.1.4.2. Da Avaliação da Aprendizagem

A avaliação da aprendizagem é o instrumento didático-pedagógico com o objetivo de avaliar o desenvolvimento das competências definidas no Plano de Ensino.

A avaliação será definida pela especificidade e natureza das ações e de acordo com os objetivos que se deseja atingir. A metodologia de avaliação utilizada é diagnóstica e não classificatória, a saber, baseada em indicadores qualitativos e não quantitativos. Deste modo, a avaliação é realizada pelo ministrante e/ou tutor da ação, utilizando o *feedback* como estratégia de ação, sem atribuição de nota.

5.1.4.3. Do Plano de Ensino

O Plano de Ensino é o instrumento sistematizado que envolve o planejamento, o desenvolvimento e avaliação das ações de capacitação, a fim de promover o aprendizado. Segue, em anexo (Anexos II e III), os modelos do Plano de Ensino.

5.1.4.4. Das Ações que Propiciam Progressão

As ações de capacitação poderão ser utilizadas para progressão por capacitação, desde que atendam aos requisitos legais, de acordo com o seu cargo, ambiente organizacional e carga horária mínima estabelecida em Lei.

Cabe destacar, porém, que as ações de capacitação não se destinam exclusivamente à progressão, mas sim ao desenvolvimento contínuo do servidor nas suas dimensões profissionais e pessoais. Desta forma, alguns destas ações, por serem planejadas para atender às necessidades de capacitação específicas, poderão possuir uma carga horária inferior à exigida em Lei, não podendo, portanto, serem utilizadas para a progressão.

5.1.4.5. Das Ações que Propiciam o Incentivo à Qualificação

O Incentivo à qualificação foi instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, regulamentado pelo Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 e atualizado pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

5.1.5. Dos Programas Temáticos

A CCP estrutura as ações de capacitação dentro de Programas Temáticos. A proposta de programas trabalha com o caráter sistêmico do conhecimento que, além de se apoiar nas perspectivas dos cargos e das funções exercidas pelos servidores, isto é, naquilo que é necessário e percebido, fundamenta-se nas diretrizes das Linhas de Desenvolvimento, previstas pelo Decreto 5.825 de junho de 2006.

As Linhas de Desenvolvimento propõem o caráter sistêmico do conhecimento, distanciando-se de uma visão unilateral, integrando as perspectivas individuais e organizacionais: do aperfeiçoamento do desempenho pessoal para o profissional e consequentemente, o institucional.

A capacitação profissional desenvolvida por meio de programas, distribuídos nas linhas de desenvolvimento, possibilita a visualização das competências básicas individuais e institucionais, e atuando no sentido de que todos tenham as qualificações necessárias para sustentar os objetivos, as oportunidades e os desafios da Instituição.

5.1.6. Da Programação

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFSC lança a matriz dos programas de 2020. Esta matriz da programação possibilitará ao servidor fazer seu plano individual de capacita-

ção, na qual o servidor poderá organizar suas necessidades profissionais e da sua unidade de trabalho, projetando o seu desenvolvimento e crescimento pessoal e na carreira.

5.1.7. Matriz da Programação de 2020

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	
OBJETIVO GERAL	Estimular e viabilizar o acesso de servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC, por meio de afastamento e apoio financeiro às ações de desenvolvimento, visando à formação de quadros profissionais mais qualificados para servir com mais qualidade aos setores da Universidade.
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Apoiar financeiramente a participação dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC em ações de desenvolvimento. • Conceder afastamento de curta duração para servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC em ações de desenvolvimento. • Conceder licença para capacitação aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC, após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público federal. • Conceder afastamento de longa duração para servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC em ações de desenvolvimento no nível de cursos de Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado. • Conferir para os servidores estudantes, horário especial em ações de desenvolvimento em todos os níveis.
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO
1. Concessão à Licença Capacitação Objetivo: Estimular o desenvolvimento dos servidores mediante o exercício do direito à licença capacitação.	Licença Capacitação
2. Concessão de Afastamento de Curta Duração Objetivo: Estimular a participação dos servidores em eventos de curta duração fora do país.	Afastamento de Curta Duração
3. Concessão de Afastamento Longa Duração Objetivo: Viabilizar a participação dos servidores em cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , por meio de afastamento integral ou parcial.	Afastamento de Longa Duração

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO
<p>4. Concessão de Horário Especial para Servidor Estudante</p> <p>Objetivo: Oportunizar aos servidores a realização de cursos, desde o ensino fundamental até a pós-graduação, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário do trabalho e o dos estudos.</p>	Horário Especial para Servidor Estudante
<p>5. Apoio Financeiro a Ações de Desenvolvimento</p> <p>Objetivo: Viabilizar, por meio do apoio financeiro, a participação às ações de desenvolvimento aos servidores docentes e técnico-administrativos.</p>	Apoio Financeiro à Capacitação

LINHA DE DESENVOLVIMENTO INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO

Visa o conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão das Instituições Federais de Ensino e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional e de trabalho.

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO E À UNIVERSIDADE

OBJETIVO GERAL	Proporcionar ao servidor público recém-admitido o conhecimento das especificidades do serviço público, da missão da Instituição, da postura do servidor público, visando a sua integração ao ambiente institucional.	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Acolher os servidores, enfatizando a sua importância para a Instituição; • Capacitar os servidores nas competências necessárias ao serviço público, integrando-os no dever ético e nos princípios que permeiam o exercício da função pública; • Acompanhar os servidores no ambiente de trabalho oferecendo suporte com vistas a aprendizagem em serviço. 	
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
1. Iniciação ao Ambiente Institucional - UFSC	Curso Semipresencial	UFSC

LINHA DE DESENVOLVIMENTO GESTÃO

Visa à preparação do servidor para o desenvolvimento das atividades de gestão, constituindo-se como pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

OBJETIVO GERAL

Incentivar, apoiar e disseminar o uso de práticas inovadoras aos gestores da universidade, aprimorando o papel do gestor para o exercício das funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção, com foco nas demandas, nos desafios da organização e nas relações interpessoais.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Capacitar os servidores para o exercício de funções de chefia, por meio do desenvolvimento de competências gerenciais;
- Capacitar os servidores em função de chefia para o desenvolvimento de competências de liderança e habilidades nas relações interpessoais, visando à melhoria da qualidade de interação com sua equipe de trabalho.

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

TIPO E MODALIDADE

OFERTADO POR:

1. Capacitação Específica para os Servidores Docentes e Técnico-Administrativos em Educação ocupantes ou pretendentes de Cargo de Direção ou Função Gratificada

Curso Presencial

UFSC

2. A Prática Sistêmica do Gerente de Alto Desempenho

Curso Presencial

ENAP

3. Gestão de Riscos nas Contratações Públicas

Curso Presencial

ENAP

4. Gestão de Riscos no Setor Público

Curso a Distância

ENAP

5. Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira

Curso a Distância

ENAP

6. Gestão Orçamentária e Financeira

Curso a Distância

ENAP

7. Liderança e o Desafio do Engajamento

Curso Presencial

ENAP

8. Liderança: Reflexão e Ação

Curso Presencial

ENAP

9. Lideranças em Gestão de Pessoas - PDL/GP

Curso Semipresencial

ENAP

10. Lideranças em Logística Pública - PDL/LP

Curso Semipresencial

ENAP

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
11. Lideranças em Orçamento e Finanças - PDL/ORÇ	Curso Semipresencial	ENAP
12. Lideranças em Tecnologia da Informação e Comunicação - PDL/TIC	Curso Semipresencial	ENAP
13. Lideranças em Transformação de Serviços - PDL/TS	Curso Semipresencial	ENAP
14. Oficina Desenvolvimento de Equipes	Curso Presencial	ENAP
15. Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe	Curso Presencial	ENAP
16. Programa de Desenvolvimento de Gerentes Operacionais - PDGO	Curso Semipresencial	ENAP

PROGRAMA ESCOLA DE GESTORES		
OBJETIVO GERAL	Melhorar a gestão por meio do desenvolvimento dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação, para o exercício de atividades gerenciais.	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a comunidade acadêmica quanto à proposta da Escola de Gestores; • Oportunizar aos atuais gestores conhecer as políticas e a estrutura educacional brasileira e da UFSC; • Apresentar modelos e práticas gerenciais inovadoras; • Desenvolver a cultura do Pensamento da gestão coletiva e colaborativa. 	
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
1. Formação Continuada de Gestores	Palestras, Cursos e Oficinas	UFSC

LINHA DE DESENVOLVIMENTO INTER-RELAÇÃO ENTRE AMBIENTES

Visa à preparação do servidor para o desenvolvimento das atividades de gestão, constituindo-se como pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.

PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

OBJETIVO GERAL

Proporcionar ao servidor ações voltadas para a reflexão sobre este momento de transição, bem como apresentar alternativas para a implementação de novos projetos de vida na aposentadoria.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Dar suporte ao servidor para a tomada de decisões referentes à aposentadoria, possibilitando também a reflexão sobre os aspectos positivos vinculados a este momento de transição.

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

TIPO E MODALIDADE

OFERTADO POR:

1. Preparação para Aposentadoria: Oficina de Bordado Livre e Criativo

Curso Presencial

UFSC

2. Preparação para Aposentadoria: Oficina de Crochê

Curso Presencial

UFSC

3. Preparação para Aposentadoria: Oficina de Mosaico

Curso Presencial

UFSC

4. Preparação para Aposentadoria: Oficina de Mosaico II – Arte em Tela

Curso Presencial

UFSC

5. Preparação para Aposentadoria: Caminhos

Curso a Distância

ENAP

PROGRAMA DE INFORMÁTICA INTEGRADA AO TRABALHO

OBJETIVO GERAL

Proporcionar a capacitação para o uso de softwares e sistemas informatizados adotados pela UFSC no ambiente de trabalho.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Otimizar o desenvolvimento das atividades que tem a informática como ferramenta essencial.

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

TIPO E MODALIDADE

OFERTADO POR:

1. Sistema de Processos Administrativos (SPA): Cadastro e Tramitação de Processos, Correspondências e Solicitações

Curso Presencial

UFSC

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
2. Plataforma Solar: SPA, ALX e SCL	Curso a Distância	UFSC
3. Excel para o Ambiente de Trabalho	Curso a Distância	UFSC
4. AUTOCAD	Curso Presencial	UFSC

PROGRAMA DE IDENTIDADE INSTITUCIONAL		
OBJETIVO GERAL	Resgatar e consolidar a identidade institucional da UFSC expressas nas suas diversas formas de ser identificada, de modo a promover a integração institucional, a reforçar a credibilidade, a melhorar a imagem institucional e o relacionamento que mantém com seus diversos públicos.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Fortalecer a identidade visual da UFSC, por meio de ações que evidenciem os aspectos de padronização da imagem institucional e promovam coerência na veiculação de seus diversos elementos de comunicação.	
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
1. Redação Oficial: Memorando, Ofício, Ata e Portaria	Curso a Distância	UFSC
2. Páginas@UFSC e Galeria de Fotos (Gallery2)	Curso Presencial	UFSC

PROGRAMA DE SAÚDE, SEGURANÇA E BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO		
OBJETIVO GERAL	Desenvolver ações direcionadas à promoção da saúde e bem estar do servidor, bem como à prevenção de riscos inerentes às diversas atividades desenvolvidas no ambiente organizacional.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Oferecer um conjunto de informações aos servidores da UFSC, de forma contínua, fomentando o desenvolvimento de hábitos saudáveis e preventivos, de bem-estar e equilíbrio psicossocial dentro e fora do ambiente de trabalho.	
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
1. Reciclagem em Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade-NR10 Básico	Curso Presencial	UFSC

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
2. Tópicos em Saúde do Trabalhador e Noções Básicas em Primeiros Socorros	Curso Semipresencial	UFSC
3. Princípios Básicos de Prevenção e Combate a Incêndios	Curso Presencial	UFSC
4. Segurança e Saúde no Trabalho para Gestores de Contrato e Administradores de Edifícios	Curso Presencial	UFSC
5. Desenvolvimento das Qualidades Psicológicas Positivas Foco nas Virtudes Humanas	Curso Presencial	UFSC
6. Segurança no Trabalho em Altura - NR 35	Curso Presencial	UFSC
7. Segurança do Trabalho em Laboratórios	Curso Presencial	UFSC
8. Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade – NR 10 Complementar (SEP)	Curso Presencial	UFSC
9. Qualidade de Vida no Trabalho	Curso a Distância	ENAP

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL E SUSTENTABILIDADE

OBJETIVO GERAL	Promover ações de capacitação que estimulem o surgimento de ambientes sustentáveis, por meio da aplicação de conceitos de qualidade, inovação, comunicação e sustentabilidade, contribuindo para a ampliação da eficiência dos serviços, da saúde e bem-estar do servidor e o crescimento sustentável da UFSC.	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a reflexão sobre as questões ambientais em todas as esferas da UFSC; • Estimular a adoção de atitudes e procedimentos que levem ao uso racional dos recursos naturais e dos bens públicos; • Apresentar ações sustentáveis que podem ser incorporadas ao cotidiano dos servidores. 	
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
1. Gestão e Gerenciamento de Resíduos Perigosos na UFSC	Curso Presencial	UFSC

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
2. Gestão Integrada e Participativa de Resíduos Sólidos na UFSC	Curso a Distância	UFSC
3. Contratações Públicas Sustentáveis	Curso Presencial	ENAP
4. Licitações Sustentáveis	Curso a Distância	ENAP
5. Sustentabilidade na Administração Pública	Curso a Distância	ENAP

PROGRAMA DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

OBJETIVO GERAL	Desenvolver a capacidade de comunicação, interpretação, argumentação e criação por meio da produção textual, da oralidade e dos sinais, visando promover formas de expressão mais criativas em textos profissionais, acadêmicos, técnicos, jornalísticos ou literários.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Possibilitar a aprendizagem de línguas estrangeiras e da língua brasileira de sinais e desenvolver competências para a realização de leituras críticas e para a produção textual em seus diversos gêneros, de acordo com as normas gramaticais da língua portuguesa.	
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
1. Gestão de Mídias Sociais da UFSC	Curso a Distância	UFSC
2. Agentes de Comunicação da UFSC	Curso Presencial	UFSC
3. Acordo Ortográfico e Revisão Gramatical	Curso a Distância	UFSC
4. Introdução a Libras	Curso a Distância	ENAP
5. Libras Básico	Curso Presencial	ENAP
6. Libras Intermediário	Curso Presencial	ENAP

PROGRAMA ÉTICA, CIDADANIA E INCLUSÃO SOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

OBJETIVO GERAL	Disseminar informações e conceitos importantes que proporcionem aos servidores da UFSC a construção e ampliação de uma cultura inclusiva e cidadã, criando as condições necessárias para que valores de ética, democracia, justiça, igualdade e cidadania sejam incorporados no cotidiano do trabalho.	
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Estimular a inclusão social na UFSC, visando à formação de nova mentalidade e respeito da diversidade, proporcionando igualdade de oportunidades para todas as pessoas; • Promover o debate sobre a liberdade de expressão e a diversidade cultural; • Promover a sensibilização para o respeito à vida e a dignidade de cada pessoa; • Estimular a criação de ambientes inclusivos; • Contribuir para a conscientização do papel de cada um e de todos no combate às diferentes formas de discriminação. 	
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
1. Acessibilidade no Ambiente Universitário	Curso Presencial	UFSC
2. Cidadania e Inclusão Social no Ambiente de Trabalho	Curso Presencial	UFSC
3. Gênero e Diversidade Sexual no Ambiente Universitário	A definir	UFSC
4. Relações Étnico-Raciais no Ambiente Universitário	Curso Presencial	UFSC
5. Cidadania e Direitos Humanos	Curso a Distância	ENAP
6. Direitos Humanos: uma declaração universal	Curso a Distância	ENAP
7. Educação em Direitos Humanos	Curso a Distância	ENAP
8. Ética e Serviço Público	Curso a Distância	ENAP
9. Gestão de Conselhos de Direitos Humanos	Curso a Distância	ENAP
10. Promoção dos Direitos da População em Situação de Rua	Curso a Distância	ENAP
11. Relações Interpessoais e <i>Feedback</i>	Curso Presencial	ENAP

LINHA DE DESENVOLVIMENTO ESPECÍFICA

Ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente, ao cargo ou setor, ou a projetos.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

OBJETIVO GERAL	Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho das atividades específicas do ambiente de trabalho e do cargo.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Atender às necessidades de competências específicas nos diversos setores da UFSC.	
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
1. Análise e Melhoria de Processos	Curso Presencial	ENAP
2. Lei Anticorrupção e Responsabilização Administrativa de Pessoas Jurídicas	Curso Presencial	UFSC
3. Introdução à Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) e Índice de Funcionalidade Brasileiro (IFBr)	A definir	UFSC
4. Legislação Administrativa e Atos Normativos da UFSC: orientações para uma boa prática administrativa	Curso Presencial	UFSC
5. Política de Ações Afirmativas da UFSC: aspectos gerais sobre o processo de validação de renda	Curso a Distância	UFSC
6. Convênios e Contratos Fundacionais	Curso Presencial	UFSC
7. Instrução e Acompanhamento de Processos de Compras na UFSC	Curso Presencial	UFSC
8. Noções Introdutórias Sobre a Aplicabilidade do Assentamento Funcional Digital - AFD	Curso Semipresencial	UFSC
9. Gestão de Processos (BPM) - Teoria e Prática	Curso Semipresencial	UFSC

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
10. Oficina Plataforma Sucupira	Curso Presencial	UFSC
11. Instrução e Acompanhamento de Processos de Compras na UFSC com Transmissão por Webconferência	Curso Presencial	UFSC
12. Segurança da Informação e Certificação Digital	Curso Presencial	UFSC
13. Procedimentos Administrativos Disciplinares	Curso Presencial	UFSC
14. Normas e Procedimentos para Licitação	Curso Presencial	UFSC
15. Cerimonial Universitário	Curso Presencial	UFSC
16. Agente de Desenvolvimento de Pessoas	Curso Presencial	UFSC
17. Aspectos do Concurso para Magistério Superior	Curso Presencial	UFSC
18. Contratos e Convênios Internacionais	A definir	UFSC
19. Detecção de Fraudes em Licitação	Curso Presencial	UFSC
20. Gestão do Tempo	A definir	UFSC
21. Instrução de Processos para Contratação de Serviços Terceirizados	Curso Presencial	UFSC
22. Introdução à Extensão na UFSC – Módulo Prático	A definir	UFSC
23. Introdução à Extensão na UFSC – Módulo Teórico	A definir	UFSC
24. MATL	A definir	UFSC
25. Organização de Horários de Aula com Programa FET – Free Time tabling Software	A definir	UFSC

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
26. Sistema de Controle Acadêmico da Pós-Graduação – CAPG	Curso Presencial	UFSC
27. Análise Ex Ante de Políticas Públicas	Curso Presencial / a Distância	ENAP
28. Aplicação de Penalidades nos Contratos Administrativos	Curso Presencial	ENAP
29. Avaliação de Impacto de Programas e Políticas Sociais	Curso a Distância	ENAP
30. Básico em orçamento público	Curso a Distância	ENAP
31. Combate a desvios e temas polêmicos em contratos para elaboração de projetos e execução de obras públicas	Curso Presencial	ENAP
32. Contratações de Serviços Conforme a IN 05/2017: planejamento, estudos preliminares, termo de referência e gestão de riscos	Curso Presencial	ENAP
33. Elaboração de termos de referência para contratação de bens e serviços	Curso Presencial	ENAP
34. Elaboração do plano plurianual 2020-2023	Curso a Distância	ENAP
35. Federalismo e federalismo fiscal no Brasil	Curso a Distância	ENAP
36. Fiscalização de Obras e Serviços de Engenharia	Curso Presencial	ENAP
37. Fiscalização na Gestão do Patrimônio da União	Curso a Distância	ENAP
38. Formação de pregoeiros	Curso a Distância	ENAP
39. Gestão da Estratégia com BSC – fundamentos	Curso Presencial	ENAP

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	TIPO E MODALIDADE	OFERTADO POR:
40. Curso básico de licitações - enfrentando (e vencendo) tabus	Curso a Distância	ENAP
41. Gestão de Convênios para Concedentes	Curso Presencial	ENAP
42. Gestão de Processos com foco em Inovação	Curso Presencial	ENAP
43. Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	Curso Presencial / a Distância	ENAP
44. Impactos da Mudança do Clima para a Gestão Municipal	Curso a Distância	ENAP
45. Introdução ao estudo da economia do setor público	Curso a Distância	ENAP
46. Introdução ao orçamento público	Curso a Distância	ENAP
47. Lei de Diretrizes Orçamentárias para Municípios	Curso a Distância	ENAP
48. Noções introdutórias de licitação e contratos administrativos	Curso a Distância	ENAP
49. Planejamento Estratégico para Organizações Públicas	Curso a Distância	ENAP
50. Políticas Públicas e Governo Local	Curso a Distância	ENAP
51. Prevenção e detecção de cartéis em licitações.	Curso a Distância	ENAP
52. Reajuste, Repactuação e planilha de custos	Curso Presencial	ENAP
53. Regras e Fundamentos do Sistema de Concessão de Diárias e Passagens (SCDP)	Curso a Distância	ENAP

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O planejamento é parte inicial e vital para a condução de qualquer unidade de trabalho. Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas foi concebido com a firme intenção de auxiliar a CCP a cumprir a sua missão institucional e alcançar os resultados de excelência pretendidos, apontando uma via segura para consolidar as práticas de gestão da capacitação e dar respostas aos anseios dos servidores da UFSC, por um serviço de capacitação profissional de qualidade, abrangente e efetivo.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas concebido para a UFSC não é um documento definitivo, e pela sua natureza dinâmica coloca todo o quadro de servidores perante o desafio de recebê-lo como instrumento de orientação e planejamento das diferentes ações de capacitação necessárias para o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como a oportunidade de sugerir a inclusão de ações não contempladas.

É com muita satisfação que apresentamos à comunidade universitária este Plano de Desenvolvimento de Pessoas. Trata-se de um material produzido a partir da experiência de uma equipe que assumiu o desafio, por meio da sua competência profissional, dedicação, comprometimento, que para tanto, intensificou seus estudos, buscou parcerias, realizou reflexões e teve a oportunidade de compartilhá-las.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 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 20 de março de 2013.

BRASIL. **Decreto nº 1.387, de 07 de fevereiro de 1995.** Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 20 de março de 2013.

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/>. Acesso em 20 de março de 2013.

BRASIL. **Decreto nº 5824, 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

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: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 20 de março de 2013.

BRASIL. **Portaria nº 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 20 de março de 2013.

BRASIL. **Decreto nº 6114, de 15 de maio de 2007.** Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da

Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019.** Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Disponível em: <http://www.in.gov.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa.** São Paulo: Paz e Terra, 1996.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução nº 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: <https://capitacao.ufsc.br/>. Acesso em 20 de março de 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução nº 11/CUn/1997, de 29 de julho de 1997.** Dispõe sobre os Afastamentos de Curta, Média e Longa Duração de Docentes. Disponível em: <http://www.prgp.ufsc.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 027/DDPP/2007, de 02 de fevereiro de 2007.** Estabelece critérios para a seleção de servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC, ativos, para atuarem como ministrantes nos cursos de capacitação. Disponível em: <https://prodegesp.ufsc.br/legislacao/>. Acesso em 15 de junho de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria Normativa nº 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: <https://capacitacao.ufsc.br/>. Acesso em 20 de março de 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução nº 002/CC/2009, de 04 de setembro de 2009**. Estabelece os percentuais para fins de pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso devida aos servidores da Universidade. Disponível em: <https://capacitacao.ufsc.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 56/GR/2015, de 25 de junho de 2015**. Dispõe sobre as diretrizes para a participação de servidores técnico-administrativos e docentes ativos da UFSC nos cursos de idiomas de língua estrangeira. Disponível em: <https://capacitacao.ufsc.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 91/GR/2017, de 16 de janeiro de 2017**. Dispõe sobre a análise, registro e publicação de concessão de licenças para capacitação e afastamentos de curta, média duração e registros de afastamentos de longa duração. Disponível em: <https://capacitacao.ufsc.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 242/GR/2019, de 01 de julho de 2019**. Dispõe sobre o pagamento de eventos de curta duração e de cursos de capacitação. Disponível em: <https://capacitacao.ufsc.br/>. Acesso em 26 de maio de 2020.

ANEXOS

Anexo I - Modelo de Planilha de Avaliação do PDP

Anexo II -Modelo de Plano de Ensino

Anexo II -Modelo de Plano de Ensino



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS
Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
Coordenadoria de Capacitação de Pessoas
Divisão de Capacitação Continuada

PLANO DE ENSINO

2020

IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Nome do Curso de Capacitação

OBJETIVO

Objetivo principal do curso.

LINHA DE DESENVOLVIMENTO

Informado pela CCP

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

Informado pela CCP

PÚBLICO-ALVO

Descrição do público a que se destina o curso.

PRÉ-REQUISITOS

Principais pré-requisitos para a participação no curso.

MODALIDADE
Semipresencial

Nº DA TURMA
0

Nº DE VAGAS
00

CARGA HORÁRIA
00 horas

PLANEJAMENTO DAS ATIVIDADES

AULA	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO	DATA	HORÁRIO	LOCAL
1.	Primeiro Tópico Segundo Tópico	00/00	Das 00:00 às 00:00	Nome da Sala
2.	Terceiro Tópico	De 00/00 a 00/00	Horário Livre	Ambiente Virtual Moodle
3.	Quarto Tópico Quinto Tópico	De 00/00 a 00/00	Horário Livre	Ambiente Virtual Moodle
4.	Sexto Tópico	De 00/00 a 00/00	Horário Livre	Ambiente Virtual Moodle
5.	Sétimo Tópico	00/00	Das 00:00 às 00:00	Nome da Sala
6.	Oitavo Tópico Nono Tópico Décimo Tópico	00/00	Das 00:00 às 00:00	Nome da Sala
7.	Décimo Primeiro Tópico Décimo Segundo Tópico Décimo Terceiro Tópico Décimo Quarto Tópico	00/00	Das 00:00 às 00:00	Nome da Sala
8.	Décimo Quinto Tópico	De 00/00 a 00/00	Horário Livre	Ambiente Virtual Moodle
9.	Décimo Sexto Tópico Décimo Sétimo Tópico	De 00/00 a 00/00	Horário Livre	Ambiente Virtual Moodle
10.	Décimo Oitavo Tópico	00/00	Das 00:00 às 00:00	Nome da Sala

ESTRATÉGIAS DE ENSINO

AULA	MÉTODOS E ATIVIDADES	RECURSOS	RESPONSÁVEIS	C/H
1.			Ministrante A	00 h
2.			Ministrante A	00 h
3.			Ministrante A	00 h
4.			Ministrante B	00 h
5.			Ministrante B	00 h

ESTRATÉGIAS DE ENSINO

AULA	MÉTODOS E ATIVIDADES	RECURSOS	RESPONSÁVEIS	C/H
6.			Ministrante B	00 h
7.			Ministrante B	00 h
8.			Ministrante C	00 h
9.			Ministrante C	00 h
10.			Ministrante C	00 h

MINISTRANTES

NOME	TELEFONE	E-MAIL	C/H
Nome do Primeiro Ministrante	XXXX-XXXX	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@ufsc.br	XX h

MINICURRÍCULO

NOME	TELEFONE	E-MAIL	C/H
Nome do Segundo Ministrante	XXXX-XXXX	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@ufsc.br	XX h

MINICURRÍCULO

NOME	TELEFONE	E-MAIL	C/H
Nome do Terceiro Ministrante	XXXX-XXXX	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@ufsc.br	XX h

MINICURRÍCULO

TUTORES

NOME	TELEFONE	E-MAIL	C/H
Nome do Primeiro Tutor	XXXX-XXXX	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@ufsc.br	XX h

MINICURRÍCULO

NOME	TELEFONE	E-MAIL	C/H
Nome do Segundo Tutor	XXXX-XXXX	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@ufsc.br	XX h

MINICURRÍCULO

COORDENADORES

NOME	RAMAL	E-MAIL
Nome do Primeiro Coordenador	XXXX	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@ufsc.br

NOME	RAMAL	E-MAIL
Nome do Segundo Coordenador	XXXX	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@ufsc.br

AVALIAÇÃO, FREQUÊNCIA E CERTIFICAÇÃO

1. A avaliação da aprendizagem será do tipo diagnóstica, e não classificatória, realizada por meio de *feedback* diante das situações de ensino-aprendizagem, **SEM atribuição de NOTA**;
2. A frequência será aferida pelo registro de presença nos encontros presenciais, bem como pela entrega de atividades nos cursos a distância;
3. Para a obtenção do certificado, o participante deverá ter obtido **frequência igual ou superior a 75%** (setenta e cinco por cento) ao final do curso;
4. Não haverá abono de faltas ou dispensa de frequência no decorrer do curso.

REFERÊNCIAS

SOBRENOME, Nome. **Título do Primeiro Livro**. Cidade: Editora, ANO.

SOBRENOME, Nome. **Título do Segundo Livro**. Cidade: Editora, ANO.

SOBRENOME, Nome. **Título do Terceiro Livro**. Cidade: Editora, ANO.

TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

DINÂMICA DO CURSO

1. A realização do curso está condicionada ao preenchimento de no mínimo 10 vagas por servidores ativos da UFSC;
2. Na abertura da ação de capacitação, o Coordenador do Curso fará a apresentação do ministrante e de informações gerais aos participantes;
3. No encerramento dos cursos presenciais, o coordenador do curso informará aos participantes sobre a certificação do curso, bem como sobre a avaliação de reação; nos cursos a distância, essa informação se dará por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem;

IMPEDIMENTO

Os ministrantes, palestrantes, tutores e conteudistas estarão impedidos de atuar nos eventos de aperfeiçoamento quando afastados por licença médica, licença prêmio, gozo de férias e outros impedimentos legais.

DEVERES DOS MINISTRANTES, PALESTRANTES, TUTORES E CONTEUDISTAS

	MINISTRANTES	TUTORES	PALESTRANTES	CONTEUDISTAS
1. Comparecer às reuniões quando convocados pela coordenação do curso;	✓	✓	✓	✓
2. Cumprir horários e prazos estabelecidos junto à coordenação do curso;	✓	✓	✓	✓
3. Cadastrar-se previamente no Portal da Capacitação com o perfil de “Instrutor/Tutor/Conteudista”;	✓	✓	✓	✓
4. Apresentar o Plano de Ensino aos participantes no início do curso;	✓			
5. Elaborar os conteúdos a serem utilizados considerando as estratégias de ensino-aprendizagem previstas para o curso;	✓			✓

	MINISTRANTES	TUTORES	PALESTRANTES	CONTEUDISTAS
6. Atuar como agente provocador, mediador e incentivador do processo de ensino-aprendizagem, favorecendo a reflexão crítica e a aquisição de conhecimentos para o desenvolvimento pessoal e profissional;	✓	✓	✓	
7. Apoiar os ministrantes na condução das atividades didático-pedagógicas, bem como auxiliar os participantes no processo de ensino-aprendizagem;		✓		
8. Estabelecer contato permanente com os participantes, utilizando diariamente os recursos tecnológicos disponibilizados para interação;	✓	✓		
9. Incentivar a interação entre os participantes, estimulando a troca de conhecimentos;	✓	✓		
10. Manter regularidade de acesso ao Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e responder às solicitações dos participantes em, no máximo, 24 (vinte e quatro) horas;	✓	✓		
11. Avaliar as atividades realizadas e oferecer <i>feedback</i> aos participantes em, no máximo, 5 (cinco) dias;	✓	✓		
12. Aferir a frequência dos participantes nos encontros presenciais;	✓			
13. Comunicar o coordenador do curso quanto a problemas no ambiente disponibilizado, bem como eventuais dificuldades no desempenho da função;	✓	✓	✓	
14. Apresentar ao setor responsável pela capacitação, no prazo de 5 (cinco) dias, a documentação relativa ao encerramento das atividades conforme solicitado.	✓	✓	✓	✓

PAGAMENTO DOS MINISTRANTES, PALESTRANTES, TUTORES E CONTEUDISTAS

1. Os servidores que atuarem como ministrante, palestrante, tutor(a) e conteudista em eventos de aperfeiçoamento promovidos pelo setor responsável pela capacitação, farão jus à Gratificação por Encargos de Curso ou Concurso, conforme legislação vigente;
2. O pagamento será realizado pela Coordenadoria de Pagamento de Pessoal (CPP/PRODEGESP), de acordo com as informações prestadas na **Declaração de Conclusão de Atividades**, vinculado à entrega da documentação exigida pela coordenação do curso e condicionado à verificação da **efetiva participação** dos responsáveis na ação de capacitação;
3. O processo de pagamento será encaminhado a Coordenadoria de Pagamento de Pessoal (CPP/PRODEGESP) ao término do mês de encerramento do curso, sendo lançado na Folha do mês subsequente;
4. A carga horária máxima permitida é de 120 horas por ano, conforme estabelecido no Decreto nº 6.114 de 15 de maio de 2007;
5. Caso o(s) responsável(is) fique(m) impedido(s) de concluir o curso, serão pagas somente as horas efetivamente trabalhadas.

Cientes e de acordo:

Florianópolis, __/__/2020.

 Nome do(a) Responsável
 Escolher um item.

 Nome do(a) Responsável
 Escolher um item.

 Nome do(a) Responsável
 Escolher um item.

 Nome do(a) Coordenador(a)
 Coordenador

 Chefia da DiCC/CCP



Foto: Henrique Almeida - AGECOM/UFSC



Universidade Federal de Santa Catarina
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
Coordenadoria de Capacitação de Pessoas
capacitacao.ufsc.br