

## QUADRO SÍNTESE DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

PLANO DE CAPACITAÇÃO	
NOME DO ÓRGÃO / ENTIDADE	UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
ANO DE REFERÊNCIA	2007
DIRIGENTE DE RH	FERNANDO HENRIQUE MONTEIRO DE CARVALHO
TELEFONE / CORREIO ELETRÔNICO	(085) 33667390 / 7396 e-mail: fenrique@ufc.br

TOTAL DE SERVIDORES	
TOTAL DE SERVIDORES NO ÓRGÃO / ENTIDADE	4.937
TOTAL DE OCUPANTES DE CDS	

COMPETÊNCIAS A SEREM DESENVOLVIDAS <sup>1</sup>	TIPO DE EVENTO PROGRAMADO <sup>2</sup>	QUANTITATIVO DE SERVIDORES A SER CAPACITADO	CARGA HORÁRIA DO EVENTO
Conhecimento específico	Curso presencial em atualização em técnicas de laboratório	96	90 h/a
Conhecimento específico	Curso presencial em direito administrativo aplicado a gestão (com Lei 8.112/90)	52	40 h/a
Conhecimento específico	Curso presencial em educação no trânsito	59	60 h/a
Conhecimento específico/Leitura	Curso presencial em espanhol instrumental I e II	89	120 h/a
Gestão Comunicação/Liderança/Negociação	Curso presencial em ferramentas de gestão	79	60 h/a
Proatividade/ Trabalho em equipe/ Comunicação	Curso presencial em formação de instrutores de treinamento	42	40 h/a
Proatividade/ Trabalho em equipe	Curso presencial em gestão de projetos	234	160 h/a
Conhecimento específico/Leitura	Curso presencial em inglês	220	120 h/a

	instrumental I e II		
Comunicação/ Conhecimento específico	Curso presencial em internet	112	20 h/a
Trabalho em equipe/ Conhecimento específico	Curso presencial em legislação do ensino superior e avaliação institucional em IFES	62	120 h/a
Conhecimento específico	Curso presencial em linux-KDE	250	30 h/a
Conhecimento específico	Curso presencial em manutenção de computadores	162	60 h/a
Planejamento em pesquisa/ Capacidade de análise	Curso presencial em metodologia da pesquisa científica	84	40 h/a
Conhecimento específico em técnica de segurança	Curso presencial em noções de segurança e integridade física	19	20 h/a
Conhecimento específico	Curso presencial em openoffice.org	109	40 h/a
Comunicação escrita	Curso presencial em português e redação oficial	224	90 h/a
Proatividade/ Comunicação Interpessoal	Curso presencial em qualidade nas relações interpessoais	84	60 h/a
Proatividade/ Comunicação Interpessoal	Curso presencial qualidade no atendimento	97	60 h/a
Proatividade/ Liderança conhecimentos específicos de secretariado	Curso presencial em técnicas de secretariado, arquivo e organização de documentos	196	120 h/a
Conhecimento específico/ Comunicação	Curso presencial em vigilância preventiva e defesa pessoal	15	90 h/a
Trabalho em equipe adaptabilidade	Seminário de ambientação para novos servidores técnico-administrativos	105	08 h/a
Conhecimentos específicos	Seminário de recursos humanos	109	04 h/a
<b>TOTAL</b>		<b>2499</b>	<b>1452 h/a</b>

1 Classificadas segundo definição apresentada art. 2º, inciso II, do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

2 Classificados segundo definição apresentada art. 2º, inciso III, do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**RESOLUÇÃO Nº 33/2006**

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

CONSIDERANDO o que consta do **Processo nº 17.322/2006-11 – NÚCLEO DE TREINAMENTO DOS SERVIDORES (NTS/UFES)**;

CONSIDERANDO o que dispõe a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

CONSIDERANDO o Parecer da Comissão de Orçamento e Finanças;

CONSIDERANDO, ainda, a aprovação da Plenária, por maioria, na Sessão Ordinária realizada no dia 28 de setembro de 2006,

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Aprovar, para o ano de 2007, o Programa de Capacitação para os Servidores Técnico-administrativos em Educação desta Universidade, conforme Anexo I.

**Art. 2º** Para execução do Programa descrito no Artigo anterior será destinada, para o exercício de 2007, a quantia de R\$ 354.986,50 (trezentos e cinquenta e quatro mil, novecentos e oitenta e seis reais e cinquenta centavos), conforme Planilha Orçamentária constante do Anexo II.

**Art. 3º** Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 28 de setembro de 2006.

**REINALDO CENTODUCATTE**  
NA PRESIDÊNCIA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**ANEXO I DA RESOLUÇÃO Nº 33/2006 - CUn**

**PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA OS SERVIDORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DESTA UNIVERSIDADE**

**ANO 2007**

**1. Introdução**

A exigência de capacitação permanente e continuada para os servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), com vistas ao melhor cumprimento dos objetivos institucionais, vem se acentuando ano a ano. Assim, o Núcleo de Treinamento dos Servidores (NTS), aliado aos demais órgãos da área de gestão de pessoas, vem trabalhando para ampliar a oferta de ações de capacitação.

A qualificação dos servidores visa à atualização dos conhecimentos, à melhoria da competência técnica na execução de suas atividades, à potencialização do desempenho individual e coletivo, e ao desenvolvimento humano, profissional e institucional, possibilitando, assim, a participação dos servidores técnico-administrativos em educação, em ações que lhes garantam o arcabouço necessário à realização das atividades voltadas para a consecução dos objetivos e metas institucionais.

O Programa de Capacitação de 2007, ora apresentado, pretende contemplar a participação de todos os servidores técnico-administrativos em educação, nas áreas de gestão; administrativa; didática; saúde; infra-estrutura; informática; comunicação; culinária; e oficinas de artes.

**2. Objetivos**

**2.1. Objetivo Geral**

Implantar na UFES um programa de capacitação que seja continuada e atenda às necessidades Institucionais, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao cumprimento de seu papel como profissional e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.

**2.2. Objetivos Específicos**

- I. Contribuir para que o servidor adquira conhecimentos que permitam o desenvolvimento do pensamento crítico acerca do papel da Instituição, do seu papel como profissional e como cidadão.
- II. Proporcionar meios para que o servidor se desenvolva integralmente.



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- III. Preparar o servidor para o atendimento ao público.
- IV. Capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão voltadas para a qualidade socialmente referenciada.
- V. Habilitar o servidor para o exercício de suas atividades de forma articulada com a função social da Instituição.
- VI. Instrumentalizar o servidor para que ele supere o processo de alienação no trabalho.
- VII. Atender as necessidades de capacitação dos diversos *campi*, órgãos e setores da UFES.
- VIII. Desenvolver, em parceria com o NEA@D/UFES, a modalidade de capacitação por educação a distância.
- IX. Desenvolver programas de cooperação técnica com o Ministério da Educação (MEC) e demais Instituições Federais de Ensino (IFE's) para a ampliação das atividades de capacitação.

### 3. Conceitos

São conceitos utilizados neste Programa, de acordo com o que está estipulado pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, e constantes no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC), aprovado pela Resolução nº 05/2006 do Conselho Universitário (CU):

- 1. Desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
- 2. 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;
- 3. 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;



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

4. 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, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;
5. Qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.

### 4. Justificativa

Em atendimento à Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que motivou o PDIC e seus programas, e às Diretrizes Nacionais estabelecidas pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, o Programa de Capacitação de 2007 pretende consolidar a política que a UFES vem desenvolvendo ao longo dos 14 (quatorze) anos de existência do NTS.

A capacitação que vem sendo realizada em 2006 tem mostrado o êxito do modelo adotado pela UFES. Entretanto observa-se a necessidade de atender à Linha de Capacitação para Gestão, bem como de se expandir o atendimento aos servidores dos *campi* fora do *campus* sede.

O Programa de Capacitação 2007, ora apresentado, pretende expandir as ações de capacitação na UFES, utilizando-se de diversas modalidades didático-pedagógicas. Entre essas modalidades, é interesse deste Núcleo iniciar uma parceria com o Núcleo de Educação a Distância da UFES (Nea@d/UFES), para a utilização da estrutura de Educação a Distância (EAD), no processo de capacitação, principalmente para atender aos servidores dos *campi* afastados do *campus* sede, em Vitória, onde está montada a estrutura do NTS.

A forma de certificação adotada a partir do Programa de Capacitação de 2006, por meio de modulação de cursos, atendeu, em parte, às necessidades de se conciliar às demandas institucionais e os interesses dos servidores em se capacitarem e progredirem na carreira. O Programa de Capacitação de 2007 apresenta, ainda, as vantagens pedagógicas que foram constatadas ao longo da execução dos programas dos anos anteriores. Dentre essas vantagens incluem-se a possibilidade de convivência de servidores dos diversos ambientes organizacionais da UFES, maior abertura de visão da Universidade e melhoria das relações interpessoais, além de propiciar maior integração entre os servidores dos diversos setores.



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Cabe ressaltar que esse programa poderá servir de base para que os diversos setores e órgãos co-responsáveis pela gestão do Plano de Desenvolvimento colaborem na formulação de projetos que atendam a todas as linhas de capacitação.

### 5. Linhas de Capacitação e Desenvolvimento

O Programa de Capacitação, conforme o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, deverá ser implementado de forma a atender às seguintes linhas de desenvolvimento:

- I. **iniciação ao serviço público** - ações que visam ao 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;
- II. **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;
- III. **educação formal** - ações voltadas para o desenvolvimento integral dos servidores, desde a alfabetização até a pós-graduação;
- IV. **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;
- V. **interambientes** - ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou órgão;
- VI. **específica** - ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente, ao cargo ou ao setor, ou a projetos.

### 6. Ações que Capacitam

O Programa de Capacitação deve especificar todas as ações de capacitação a serem reconhecidas pelo órgão de gestão de pessoas para efeito de progressão dos servidores técnico-administrativos em educação. Nem toda ação resultará em progressão, contudo poderá ser levada em conta quando da avaliação de desempenho. Nesse aspecto, o Programa desenvolve:



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- I. Seminários;
- II. Simpósios;
- III. Jornadas;
- IV. Semanas científicas;
- V. Congressos;
- VI. Encontros;
- VII. Cursos;
- VIII. Estágios profissionais;
- IX. Grupos de Estudo;
- X. Atuação como instrutor/monitor/facilitador nos programas de capacitação;
- XI. Cooperação Técnica;
- XII. Grupos de Trabalho;
- XIII. Participação como aluno especial em disciplina de cursos de educação formal;
- XIV. Participação em Projetos institucionais e acadêmicos;
- XV. Palestras;
- XVI. Workshop;
- XVII. Produção científica;
- XVIII. Oficinas, bem como qualquer atividade que proporcione novos conhecimentos.

### **7. Ações que Propiciam Progressão**

O programa anual de capacitação deverá especificar quais atividades, em consonância com o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, poderão ser utilizadas para a progressão por capacitação dos servidores. Com relação a essas atividades, deve-se observar:

- I. A carga horária prevista para a classe e para o nível de capacitação;
- II. A forma de organização da ação de capacitação que poderá ser única ou modular;
- III. O seu conteúdo, que deverá estar relacionado ao cargo, às atividades e/ou ao ambiente organizacional; e
- IV. A certificação de ações de capacitação que acontecerem fora da Instituição, que deverão ser reconhecidas pelo NTS/UFES.

### **8. Participantes**

São participantes do programa de capacitação da UFES todos os seus servidores docentes e técnico-administrativos em educação.





## **UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

A definição dos participantes, nos termos da co-responsabilidade de gestão de pessoas instituída pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, no programa anual de capacitação deverá ser feita a partir de cada local de trabalho em processo coletivo que envolva as chefias e as respectivas equipes, observados os objetivos e metas institucionais de cada setor e da Instituição como um todo e, ainda, os resultados dos processos de avaliação.

A participação dos servidores no Programa de Capacitação da Instituição poderá implicar afastamento total ou parcial, de acordo com o projeto institucional, sendo assegurada a remuneração integral e todos os demais direitos, inclusive o cômputo do tempo de serviço.

### **9. Instrutoria**

Podem ser recrutados como instrutores, monitores e/ou facilitadores no Programa de Capacitação da Instituição, além de outros, servidores docentes e técnico-administrativos da UFES, dentro de suas áreas de atuação, e as atividades desenvolvidas no Programa serão incluídas em suas atribuições funcionais.

A indicação dos instrutores poderá ser feita pelos diversos setores da UFES, devidamente acompanhada do currículo do indicado e por uma justificativa por escrito, em, no máximo, 10 (dez) linhas. Caberá ao NTS o processo de recebimento da indicação de instrutores e o respectivo encaminhamento à comissão instituída pela Resolução nº 05/2006 - CUn.

A remuneração dos instrutores está condicionada ao previsto na Lei nº 11.314, de 03 de julho de 2006, e aos valores aprovados pelo Conselho Universitário da UFES para o ano de 2007.

### **10. Levantamento de Demanda de Ações de Capacitação**

O levantamento da demanda para ações de capacitação para o ano de 2008 deverá respeitar os ambientes organizacionais, considerando o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira e os ajustes que o programa de 2007 requerer, durante sua execução, as sugestões encaminhadas pelos diversos setores da UFES e as apresentadas pela Comissão Interna de Supervisão (CIS).

### **11. Avaliação do Programa de Capacitação**

A avaliação do Programa de Capacitação compreende um processo participativo que envolve todos os atores da ação, pelo qual se verifica o



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

alcance dos objetivos estratégico, gerencial e operacional da Instituição e se estabelecem indicadores para a ação seguinte.

### **11.1. Avaliação do Participante**

O projeto de cada ação de capacitação deverá prever as formas de avaliação dos participantes, e estará condicionado ao processo didático-pedagógico dos cursos. O participante, para ser certificado, deverá obter aproveitamento de, no mínimo, 70% (setenta por cento) do conteúdo programático.

Quanto à participação, o registro de presença deverá ser efetuado em pauta própria, emitida pelo NTS/UFES, e o participante deverá apresentar frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento). Quando a ação de capacitação for oferecida através de módulos, o participante deverá apresentar 75% (setenta e cinco por cento) de frequência em cada módulo e 85% (oitenta e cinco por cento) no total da ação.

A reprovação por faltas vedará o direito a participação gratuita em quaisquer ações do Programa de Capacitação da UFES por 18 (dezoito) meses, e implicará em perda de bolsa de estudos no Centro de Línguas para a Comunidade ou em cursos de pós-graduação *lato sensu*. No caso de falta, a justificativa deverá ser apresentada nos termos previstos na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

### **11.2. Avaliação da Ação de Capacitação**

Toda ação de capacitação constante no Programa deverá ser avaliada em seu conteúdo programático, metodologia, material didático e estrutura de funcionamento. Também deverão ser avaliados todos os instrutores, monitores e/ou facilitadores que atuarem na ação.

Cabe ao NTS/UFES a responsabilidade de proceder à avaliação dos seus cursos. A avaliação deverá privilegiar a participação de todos os presentes. No caso de ações de capacitação modulares, a avaliação deverá acontecer em cada um dos módulos.

### **11.3. Avaliação do Programa de Capacitação**

A avaliação geral do Programa de Capacitação de 2007 deverá constituir-se em um processo pedagógico. Nesta avaliação, deverão ser observadas as aplicabilidades do programa às demandas, ao cumprimento dos objetivos e às metas institucionais.

Os cursos que não apresentarem demanda serão reprogramados para atendimento aos cursos com demanda reprimida, durante o ano de 2007, ou solicitações não contempladas neste programa.



## **UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Caberá ao NTS/UFES a coordenação da avaliação do Programa de Capacitação, disponibilizando os resultados a todos os servidores e à Administração da UFES.

### **12. Eventos de Capacitação**

Integram este Programa de Capacitação a programação anual de ações de capacitação, a ser aprovada pelo Conselho Universitário, conforme planilhas constantes do Anexo II desta Resolução.

Outros eventos deverão ser acrescentados a este programa pelos diversos setores e órgãos desta Universidade, a fim de garantir, segundo exigência da carreira, o desenvolvimento dos servidores, por capacitação.

Além das ações constantes na programação do NTS/UFES, os servidores poderão apresentar ao Departamento de Recursos Humanos (DRH/UFES), para validação, certificados de participação em cursos realizados em outras Instituições.

A validação de cursos para efeito de registro e progressão por capacitação estará condicionada ao previsto na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e nos Decretos nºs 5.824 e 5.825, de 29 de junho de 2006. O certificado encaminhado para validação deverá conter o nome da Instituição promotora, a carga horária, o conteúdo programático e o período.

Para validação, o certificado deverá ser protocolado no setor de lotação do servidor juntamente com a justificativa de participação assinada pela chefia imediata.

Para validação dos cursos de Línguas oferecidos pelo Centro de Línguas para a Comunidade, o servidor está dispensado de apresentar a justificativa acima.

### **13. Recursos Financeiros**

Os recursos financeiros para a manutenção do Programa de Capacitação serão definidos pela instância superior da Universidade, após apresentação da programação anual de ações de capacitação.

Para o ano de 2007, esses recursos estão descritos nas planilhas constantes do Anexo II desta Resolução e poderão ser realocados para outras ações de capacitação pelo NTS, desde que não impliquem aumento no valor total dos recursos disponibilizados para o Programa e não firam as determinações legais.