



PLANO DE CAPACITAÇÃO DOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DO HU/UFGD/2011

1. APRESENTAÇÃO

O Hospital Universitário da UFGD teve sua idéia inicial como Santa Casa de Dourados que tinha como sua Mantenedora de fundação a SODOBEM, criada e mantida para angariarem fundos e recursos para a sua criação e administrada por profissionais liberais, comerciantes e entidades filantrópicas da Cidade de Dourados.

A partir de 2004 com a administração Municipal a Santa Casa de Dourados passou a receber o nome de “HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE DOURADOS” e administrado pela então criada FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE, que manteve em funcionamento, com atendimento de 117 leitos de internação, serviços ambulatoriais e de exames (100% SUS) a toda população de Dourados e também a mais 34 Municípios pertencentes à chamada grande Dourados e outros municípios vizinhos. O HU/UFGD conta atualmente com um total de 122 leitos, distribuídos nas diversas clínicas, e vem trabalhando com quase 100% da sua capacidade instalada.

A implantação e o funcionamento do Hospital Universitário, a partir do ano 2003, sob a responsabilidade da Prefeitura do município de Dourados, sempre teve como pressuposto lógico a sua transferência, inicialmente, à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e, posteriormente, à Universidade Federal da Grande Dourados, após sua criação em 2005.

No final do ano de 2008 por meio da Lei Municipal n.º 3.118, o Poder Executivo Municipal autorizou a doação da área à UFGD, então em janeiro de 2009 a Universidade assumiu a administração total do hospital que a partir daí passou a denominar-se HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UFGD.

Cabe salientar que, ao longo deste período de funcionamento do Hospital, dado o caráter da gestão ser temporária sob domínio da prefeitura, não foi possível estabelecer uma política de gestão de pessoas, já que todos os seus servidores ou eram contratados temporariamente ou cedidos de outros órgãos.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

A Portaria nº 1.293 da Secretaria Executiva da Educação, de 1º de dezembro de 2009, delegou competência à UFGD para realizar o concurso público das 543 vagas liberadas para lotação no quadro de pessoal da UFGD, com exercício no Hospital Universitário. Destas 543 vagas 72 seriam aproveitadas de concursos anteriores ainda vigentes. Desta forma o quadro funcional do Hospital passou a contar com os seguintes profissionais:

CARGOS DA ÁREA MEIO + TÉCNICO DE ENFERMAGEM

CARGO	AMBIENTE ORGANIZACIONAL	Nº VAGAS	
		Total	Reservadas a PNE
Administrador	Administrativo	10	01
Analista de TI: Desenvolvimento	Informação	02	-
Analista de TI: Suporte	Informação	02	-
Assistente em Administração	Administrativo	90	02
Assistente Social	Ciências da Saúde/ Administrativo	04	-
Bibliotecário- Documentalista	Administrativo	01	-
Contador	Administrativo	06	-
Economista	Administrativo	01	-
Engenheiro Mecânico	Infra-estrutura/Ciências exatas e da natureza	01	-
Engenheiro Civil	Infra-estrutura/Ciências exatas e da natureza	01	-
Psicólogo/ Área: Organizacional Social	Administrativo	01	-
Técnico em Contabilidade	Administrativo	04	-
Técnico em Eletrônica	Infra-estrutura/Ciências exatas e da natureza	02	-
Técnico em Enfermagem	Ciências da Saúde	175	09
Técnico em Segurança do Trabalho	Administrativo	02	-



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

CARGOS DA ÁREA FIM

CARGO	AMBIENTE ORGANIZACIONAL	Nº VAGAS	
		Total	Reservadas a PNE
Auxiliar de Enfermagem	Ciências da Saúde	29	02
Auxiliar de Laboratório	Ciências da Saúde	10	01
Biomédico	Ciências da Saúde	02	-
Enfermeiro/Generalista	Ciências da Saúde	42	02
Farmacêutico	Ciências da Saúde	04	-
Farmacêutico Bioquímico	Ciências da Saúde	07	-
Fisioterapeuta	Ciências da Saúde	04	-
Fisioterapeuta: Cardiorrespiratório	Ciências da Saúde	04	-
Médico Anestesiologista	Ciências da Saúde	11	-
Médico Cardiologista Clínico	Ciências da Saúde	02	-
Médico Cirurgião Pediátrico	Ciências da Saúde	02	-
Médico Cirurgião Vascular	Ciências da Saúde	03	-
Médico Cirurgião Plástico Reparador	Ciências da Saúde	01	-
Médico Cirurgião Cabeça e Pescoço	Ciências da Saúde	02	-
Médico Cirurgião Geral	Ciências da Saúde	04	-
Médico Cirurgião Cardíaco	Ciências da Saúde	01	-
Médico Clínica médica	Ciências da Saúde	07	-
Médico Ecocardiografista	Ciências da Saúde	01	-
Médico Endocrinologista	Ciências da Saúde	01	-
Médico Endoscopista	Ciências da Saúde	01	-
Médico Gastroenterologista	Ciências da Saúde	01	-
Médico Ginecologista/Obstetra	Ciências da Saúde	14	-
Médico Hematologista/Hemoterapia	Ciências da Saúde	01	-
Médico Intensivista UTI Adulto	Ciências da Saúde	10	-
Médico Intensivista UTI Pediátrica	Ciências da Saúde	07	-
Médico Intensivista UTI Neonatalogista	Ciências da Saúde	06	-
Médico Neurocirurgião	Ciências da Saúde	02	-
Médico Neurologista Clínico	Ciências da Saúde	02	-
Médico Nefrologista	Ciências da Saúde	01	-
Médico Neuropediatra	Ciências da Saúde	01	-



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Médico Oftalmologista	Ciências da Saúde	04	-
Médico Ortopedista	Ciências da Saúde	02	-
Médico Otorrinlaringologista	Ciências da Saúde	02	-
Médico Pediatra	Ciências da Saúde	07	-
Médico Radiologista e Diagnóstico por imagem	Ciências da Saúde	02	-
Médico Ultrassonografista	Ciências da Saúde	01	-
Médico Urologista	Ciências da Saúde	02	-
Médico Cirurgião Oncologista	Ciências da Saúde	01	-
Médico Infectologista	Ciências da Saúde	01	-
Médico Proctologista	Ciências da Saúde	02	-
Nutricionista/Habilitação: Nutrição Clínica	Ciências da Saúde	03	-
Psicólogo/Área: Hospitalar	Ciências da Saúde	02	-
Técnico de Laboratório	Ciências da Saúde	15	-
Técnico em Radiologia	Ciências da Saúde	14	01

Diante do exposto a Seção de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor do HU/UFGD ligada a COGEP/UFGD, observando a Lei nº 11.091/05, alterada pela Lei nº. 11.233/05, que implantou o Plano de Cargos e Carreiras do Pessoal Técnico-administrativo em Educação – PCCTAE e o Decreto nº. 5.825/06 que estabeleceu as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos integrantes da carreira elaborou o Plano Anual de Capacitação a fim contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão, proporcionar à atualização dos conhecimentos, à melhoria da competência técnica na execução de suas atividades, à potencialização do desempenho individual e coletivo, o desenvolvimento humano, profissional e institucional, elevando assim os níveis de eficiência no trabalho.

Faz-se necessário destacar que ao longo deste plano será apresentado um cenário parcial da instituição uma vez que o hospital encontra-se em processo de transição. Além disso, na proposta de alguns cursos não constam a apresentação dos professores e ementas, pois esta Seção encontra-se aguardando retorno dos profissionais contactados.

Ressalta-se ainda que até o presente momento a proposta é de que os curso sejam promovidos na modalidade presencial, entretanto objetivando facilitar o acesso e participação dos servidores aos cursos, esta Seção encontra-se em negociação com a



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Educação a Distância da UFGD para verificar a possibilidade de oferecer alguns cursos na modalidade à distância.

2. CONCEITOS

Para todos os efeitos do Plano Anual de Capacitação, aplicam-se os seguintes conceitos de acordo com o que está estipulado pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

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;

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, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

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;

Desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFES, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

Avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFES, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFES, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

Equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFES que realiza atividades afins e complementares;

Ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFES que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE;

Processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

Eventos de capacitação: cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudo, intercâmbios, estágios, seminários, e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Educação continuada – toda ação desenvolvida após a profissionalização com propósito de atualização de conhecimentos e aquisição de novas informações e atividades de duração, definida por meio de metodologias formais;

Educação permanente – é condição necessária para o desenvolvimento do sujeito, no que tange ao seu auto-aprimoramento, direcionado – o à busca da competência pessoal, profissional e social, como uma meta a ser seguida por toda a sua vida, baseada no aprendizado contínuo partindo do princípio de que o homem se educa à vida inteira;

Educação em serviço – processo educativo a ser aplicado nas relações humanas do trabalho, no intuito de desenvolver capacidades cognitivas, psicomotoras e relacionais dos profissionais, assim como seu aperfeiçoamento diante da evolução científica e tecnológica. Dessa maneira, ela eleva a competência e valorização profissional e institucional.

3. OBJETIVOS

a) Objetivo Geral:

Implantar no HU/UFGD um programa de capacitação que seja continuado e atenda às necessidades Institucionais, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

cumprimento de seu papel como profissional e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.

b) Objetivos Específicos:

- Possibilitar aos profissionais do HU/UFGD aperfeiçoamento e desenvolvimento;
- Dar condições para o desenvolvimento da capacidade reflexiva e crítica dos trabalhadores, quanto às suas funções, compromissos e direitos;
- Contribuir com a melhoria do clima organizacional, qualidade de vida e relacionamento profissional e interpessoal;
- Contribuir com a implementação dos Projetos Institucionais;
- Proporcionar aos servidores capacitados, progressão funcional na carreira;
- Disseminar o conteúdo trabalhado em todos ambientes organizacionais do HU/UFGD.

4. JUSTIFICATIVA

A Universidade Federal da Grande Dourados assumiu a gerência do Hospital Universitário em Janeiro de 2009.

Levando em conta a missão do HU/UFGD – “Promover a assistência à saúde de forma indissociável como o ensino, a pesquisa e a extensão, em regime ambulatorial e de internação, 100% SUS referenciado e com foco na média e alta complexidade multidisciplinar, com qualidade e humanização, regulada e em rede com as demais organizações do SUS”; e a visão – “Ser um hospital com sustentabilidade plena, reconhecido pelo grau de integração das atividades de assistência, ensino e pesquisa, acreditado e como pólo de atração de profissionais especializados”, o HU/UFGD deve promover o desenvolvimento dos servidores, pois os mesmos relacionam-se com a comunidade interna do hospital e com os usuários do serviço hospitalar e precisam desenvolver plenamente e de forma competente suas atividades e conviver cotidianamente com as rotinas da administração pública.

5. CENÁRIO INSTITUCIONAL



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

O HU/UFGD possuirá em seu quadro aproximadamente 543 servidores técnicos administrativos ativos, distribuídos por quatro classes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação. Até o presente momento foram empossados 430 servidores dentre eles 350 já se encontram em efetivo exercício e cadastrados no SISCOGEP. Este último quantitativo foi utilizado para o levantamento de dados a fim de subsidiar um demonstrativo parcial do cenário institucional, o mesmo sofrerá alterações de acordo com o ingresso dos novos servidores.

a) Distribuição de cargos:

CLASSE	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
B	10	1,84%
C	29	5,34%
D	302	55,61%
E	202	37,20%

b) Escolaridade

Quanto à escolaridade dos técnicos administrativos:

Nível de classificação	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Curso Técnico	Ensino Superior	Pós- Graduação	Mestrado	Doutorado
B	-----	01	-----	03	-----	01	01
C	-----	19	-----	03	02	-----	-----
D	-----	06	107	60	26	01	-----
E	-----	-----		56	52	11	01

c) Níveis de Capacitação

Os servidores ainda estão classificados em 04 (quatro) níveis de capacitação, conforme determinado no Art. 6 da Lei 11.091. Os níveis de capacitação, segundo o PCCTAE, correspondem à posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso no órgão.

O quadro do HU/UFGD está dividido nos níveis de capacitação, conforme quantitativo abaixo.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

	B	C	D	E
I	10	29	302	202
II	----	----	----	----
III	----	----	----	----
IV	----	----	----	----

d) Incentivo a Qualificação

O Incentivo a Qualificação é devido ao servidor que comprovar educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo de que é titular.

Segundo a legislação vigente, o Incentivo a Qualificação é devido ao servidor após ingresso no cargo, observando-se a relação entre a área de conhecimento do título e o ambiente organizacional de atuação. Assim, o título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo a Qualificação do que em área de conhecimento de relação indireta. Os percentuais do Incentivo não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

A tabela a seguir demonstra os percentuais de Incentivo, considerando o nível de classificação e a escolaridade formal superior prevista para o exercício do cargo:

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	20%	15%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

Fonte: Anexo I, Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006.

No Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados, os incentivos à qualificação concedidos, tendo em vista os níveis de classificação e os percentuais estabelecidos pela Lei nº 5.824, de 29 de junho de 2006, estão apresentados na tabela abaixo.

	B	C	D	E	Total
5%	----	----	01	----	01
8%	----	----	----	----	----
10%	----	----	31	----	31
15%	----	02	----	----	02
20%	02	----	01	----	03
27%	----	01	09	14	24
35%	----	----	----	----	----
52%	----	----	----	09	09
72%	----	----	----	01	01
Total	02	03	42	24	71

Destacamos que vários processos de incentivo a qualificação de servidores estão sendo avaliados pela Divisão de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor – COGEP/UFGD.

6. METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO NA ELABORAÇÃO DA PROGRAMAÇÃO DE CURSOS:

1ª Etapa: Levantamento das Necessidades de Treinamento do Técnico Administrativo, junto aos servidores e chefias;

2ª Etapa: Consolidação dos dados colhidos elencados na 1 etapa;

3ª Etapa: Elaboração do plano de capacitação de acordo com as necessidades identificadas;

4ª Etapa: Previsão de gastos;

5ª Etapa: Definição dos Instrutores;

6ª Etapa: Aprovação do Plano Anual de Capacitação.

7. LINHAS DE DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

O Programa de Capacitação será realizado em consonância com as diretrizes apresentadas pelo Decreto 5.824 de 29 de junho de 2006.

I – Iniciação ao Serviço Público

A iniciação ao Serviço Público é uma atividade obrigatória para todos os servidores que ingressaram na Carreira Técnico-administrativa. Visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da instituição e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional. Conhecido também por programas de orientação de forma inicial, ambientação ou acolhimento.

As atividades de Iniciação ao Serviço Público serão desenvolvidas em duas etapas: a primeira, sob a responsabilidade da Coordenadoria de Gestão de Pessoas bem com da Seção de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor, destina-se ao desenvolvimento de ações que visam ao desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do papel do Estado, dos Serviços Públicos, da Instituição, e de seu papel enquanto profissional.

A segunda, sob responsabilidade da chefia imediata, trata do detalhamento das atividades atribuída ao servidor, suas características e requisitos, bem como, outras atribuições específicas inerentes ao cargo e ambiente de trabalho.

Durante o ano de 2010 os servidores concursados participaram de Acolhimento dividido em duas fases: na primeira foram recepcionados pela Seção de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor e por um representante da direção e/ou coordenação das unidades onde iriam atuar. Essa fase contou também com uma visita guiada pelo Hospital.

Cronograma da primeira fase do Acolhimento:

Profissional responsável	Temática a ser abordada
Diretor e/ou Coordenador da Unidade de Atuação dos servidores e Divisão de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor	Recepção Apresentação dos diretores e/ou coordenadores Apresentação dos servidores
Diretor e/ou Coordenador da Unidade de Atuação dos servidores	Visita ao Hospital
Diretor e/ou Coordenador da Unidade de Atuação dos servidores	Definição da unidade em que os profissionais serão lotados



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Na segunda fase foi realizado um evento com duração de 08h aproximadamente. Contando com apresentação do vídeo institucional da UFGD, abertura oficial, apresentação da diretoria, histórico do HU/UFGD, estrutura organizacional do HU/UFGD, acesso do usuário ao HU/UFGD e a rede, comissões hospitalares, pactuação e contratualização, controle de infecções hospitalares, biossegurança e higienização das mãos, apresentação da COGEP e dinâmica de encerramento.

Cronograma da segunda fase do Acolhimento:

Profissional responsável	Temática a ser abordada
Psicóloga – Camila Lara e Assistente Social – Jaqueline Fernandes	Recepção aos novos servidores; Apresentação do vídeo institucional da UFGD
Diretor Geral - Prof. Wedson Desidério Fernandes	Abertura Oficial e apresentação da diretoria
Ouvidora - Psicóloga Elenita Sureke e Assessora da Direção – Dinaci Ranzi	Histórico do HU/UFGD
Nutricionista Lorraine Pinto	Coffee Break
Diretor de Administração e Planejamento – Prof. Rosemar José Hall	Estrutura organizacional
Coordenadora de Ambulatórios – Ligia Martins	Acesso do usuário ao HU/UFGD e a rede
Coordenadora das Comissões – Deise Pinheiro	Comissões Hospitalares
	INTERVALO
Coordenador de Planejamento – Renato Cintra	Pactuação e Contratualização
Presidente da CCIH – Dra. Mariana Croda	Controle de infecções hospitalares, biossegurança e higienização das mãos.
Nutricionista Lorraine Pinto	Coffee Break
Chefe da Divisão Administrativa da COGEP – Marcelo Matias, e Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor – Elisangela Bruno	COGEP
Psicóloga – Camila Lara e Assistente Social – Jaqueline Fernandes	Dinâmica de Integração e encerramento.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

II – Desenvolvimento Profissional Geral

O desenvolvimento profissional geral compreende atividades de capacitação e qualificação que promovem a melhoria da qualidade dos serviços prestados e da produtividade dentro do respectivo ambiente de trabalho, possibilitam o cumprimento dos objetivos institucionais e o desenvolvimento das potencialidades do servidor, por meio da conscientização sobre o seu papel social e a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.

CURSO	PÚBLICO ALVO	OBJETIVO	VAGAS
GESTÃO PÚBLICA	Servidores que atuam na área administrativa do HU/UFGD	Capacitar os servidores para a compreensão de processos e conteúdos da administração pública, melhorando a execução e desenvolvimento dos processos de trabalho.	81
EXCELÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Servidores que atuam na área administrativa do HU/UFGD atendendo direta ou indiretamente os usuários do serviço hospitalar	Aplicar os conceitos de gestão da qualidade à melhoria e controle dos processos de trabalho. Fornecer subsídios para a formação do perfil de um servidor público ético e com habilidades no trato com o público.	82

III – Educação formal

Visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal (Ensino Fundamental Médio, Superior e de Pós-graduação).

Na UFGD o servidor é estimulado a cursar pós-graduação no âmbito desta IFE, com oferecimento de vagas ou cotas, no percentual de 10% em Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Para os servidores estudantes será concedido o horário especial, sem prejuízo do cumprimento das metas estabelecidas pela Unidade Administrativa ou Acadêmica, portanto, a UFGD estimula o aumento da escolaridade formal do servidor.

O Decreto nº 5.707/2006 estabelece que após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação. A concessão da licença, segundo o Art. 10 deste Decreto, condicionada ao planejamento, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a Instituição. A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias e ela poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da Instituição.

IV. Gestão

A capacitação para formação de gestores compreende o conjunto de atividades e ações que proporcionem a preparação e atualização do servidor para o desempenho de funções de gestão e coordenação. Os cursos de capacitação para desenvolvimento de gestores serão oferecidos de acordo com a demanda espontânea dos gestores.

V. Capacitação Interambientes e Capacitação Específica

A Capacitação Específica compreende o conjunto de atividades e programas que visem à constante capacitação e aperfeiçoamento do servidor em áreas específicas, vinculadas ao seu ambiente de trabalho, cargo, setor e/ou projeto de atuação. Os projetos de Capacitação Interambientes deverão priorizar o desenvolvimento de ações visando a tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e ou unidade organizacional.

CURSO	PÚBLICO ALVO	OBJETIVO	VAGAS
ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS	Servidores técnico-administrativos do HU/UFGD que exercem função de Auxiliar de Enfermagem;	Tornar o processo de administração de medicamentos mais dinâmico, seguro e eficiente.	45



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

	Técnico em Enfermagem; Enfermeiro; Farmacêutico e Farmacêutico Bioquímico.		
CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR	Servidores técnico-administrativos do HU/UFGD, que trabalham no ambiente organizacional de Ciências da Saúde	Oferecer subsídios aos profissionais da área de ciências da saúde a fim de garantir o desenvolvimento de atividades teóricas e práticas na Prevenção e no Controle das Infecções Hospitalares.	90
CUIDADOS INTENSIVOS	Servidores técnico-administrativos do HU/UFGD que exercem função de técnicos em enfermagem.	Capacitar os servidores técnicos em enfermagem do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU/UFGD), com o objetivo de ampliar o domínio de habilidades em situações que envolvem pacientes críticos.	45
INCLUSÃO SOCIAL E SAÚDE COLETIVA	Servidores que atuam na atenção aos pacientes.	Capacitar os servidores para atuarem de forma a buscar a construção de uma instituição democrática e inclusiva, onde todos tenham seu lugar e sejam atendidos com equidade.	45
RELAÇÕES DE TRABALHO E ÉTICA PROFISSIONAL	Servidores que atuam na área administrativa do HU/UFGD atendendo direta ou indiretamente os usuários do serviço hospitalar	Capacitar para a adoção de práticas e comportamentos que promovam o desenvolvimento pessoal e profissional, visando a excelência do atendimento ao público e melhorias no processo e relações de trabalho.	45
SISTEMATIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM	Servidores técnico-administrativos da UFGD que exercem função de enfermeiro no HU/UFGD.	Capacitar os servidores técnico-administrativos do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU/UFGD) que exercem função de enfermeiro, para a implantação	20



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

		e execução da Sistematização da Assistência de Enfermagem (SAE).	
URGÊNCIA E EMERGÊNCIA	Servidores técnico-administrativos do HU/UFGD que exercem função de Enfermeiro, Técnico em Enfermagem, Auxiliar de enfermagem.	Desenvolver competências para intervenção segura e adequada nas situações de urgência e emergência.	90

VII. Eventos de capacitação

Além dos cursos, seminários e congressos oferecidos pela Universidade Federal da Grande Dourados, bem como pelo Hospital Universitário, estão programados recursos financeiros para custeio de diárias, passagens e inscrições dos nossos servidores em cursos, seminários, encontros, congressos e palestras oferecidos por outras instituições.

No início do ano serão solicitadas através de Comunicação Interna, aos setores, as demandas por congressos e eventos de capacitação e desenvolvimento, a fim de programar a dotação orçamentária para o custeio.

8. DIVULGAÇÃO E EXECUÇÃO DOS PROJETOS DE CAPACITAÇÃO

A Coordenação do Plano Anual de Capacitação ficará a cargo da equipe da Seção de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor – HU/UFGD, que efetivará e divulgará com a devida antecedência o cronograma mensal das atividades de capacitação a serem desenvolvidas, facilitando o amplo conhecimento e participação de todos os servidores interessados.

A fim de facilitar a divulgação dos cursos e treinamentos implementados, todas as informações referentes às ações de capacitação estarão disponíveis na página da internet da Coordenadoria de Gestão de Pessoas: <http://www.ufgd.edu.br/proap/cogep/cursos-decapacitacao>.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

A Seção de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor se reserva o direito de diminuir o número de vagas ofertadas nos cursos no caso de não preenchimento das turmas.

9. RECURSOS

Para a execução dos planos de capacitação, serão utilizados a infraestrutura física e tecnológica das salas de estudo, auditório e biblioteca do HU/UFGD. O Plano de capacitação 2011 e as ações de desenvolvimento serão custeados com recursos do orçamento HU/UFGD, além de recursos financeiros oriundos de outras fontes, por meio de acordos de cooperação, patrocínios e parcerias estabelecidas com outras instituições.

10. AVALIAÇÃO

O Processo avaliativo do Plano de Capacitação 2010 contemplará 02 níveis de avaliação: de reação e de aprendizagem. A avaliação de reação caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto ao evento de aprendizagem. A avaliação será feita através da aplicação de instrumento próprio ao final do evento.

A avaliação de aprendizagem será realizada através de avaliações modulares ou ao final do curso, aplicando o conceito de aprovado ou reprovado. Sendo que será aprovado o servidor que obtiver rendimento igual ou superior a 7,0.

11. CERTIFICAÇÃO

Farão jus ao certificado de conclusão de curso, os participantes que obtiverem média 7 (sete) na avaliação de aprendizagem e que cumprirem o mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no curso ou evento.

A COGEP terá o prazo de 60 (sessenta) dias para emissão dos certificados, aos aprovados, a partir da data da entrega das notas e das frequências pelos instrutores.

12. INSCRIÇÃO EM CURSO DE CAPACITAÇÃO



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

A seleção do servidor para participar dos Cursos de Capacitação oferecidos pela Unidade de Capacitação da Coordenadoria de Gestão de Pessoas deverá atender a prioridade de demanda da Universidade e aos seguintes critérios:

I - maior tempo de serviço na Instituição;

II - nível de capacitação/qualificação mais baixa;

III - não-participação em curso/atividade nos últimos dezoito meses;

IV - não-participação concomitante em duas atividades de capacitação e/ou qualificação.

V - compatibilidade do curso e/ou atividade pretendido, com o cargo, o nível de escolaridade e as funções desempenhadas pelo servidor no seu ambiente de trabalho, em consonância com os objetivos e metas institucionais;

VI - previsão dos cursos/atividades solicitados no PDI/PCCTAE e no Plano Anual de Capacitação e Qualificação;

VII - anuência por escrito da chefia imediata;

VIII - necessidade detectada por intermédio da Avaliação de Desempenho;

VIX - prioridade para cursos e/ou atividades oferecidos pela Instituição, para servidores com turmas fechadas;

X - a expectativa de sua contribuição futura para a Instituição; e

XI - preenchimento das vagas remanescentes, conforme banco de dados da Unidade de Capacitação.

XII - O servidor que preencher o maior número de requisitos previstos neste programa terá prioridade para ser selecionado, sendo o tempo de serviço e nível de capacitação/qualificação, respectivamente nesta ordem, os critérios a serem utilizados em caso de empate.

XIII - O servidor não poderá solicitar sua participação em cursos e eventos de capacitações promovidos pela COGEP, se estiver afastado do trabalho, seja por licença para tratamento da própria saúde, licença prêmio, gozo de férias, licença para acompanhamento de familiar doente, estiver respondendo a processo administrativo disciplinar ou outros impedimentos legais e afastamentos”.

XIV - O servidor que estiver freqüentando qualquer curso de capacitação promovido pela COGEP e no decorrer deste se afastar do trabalho por licença para tratamento da própria saúde ou licença para acompanhamento de familiar doente ficará impedido de participar do



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

curso de capacitação enquanto durar o afastamento e no caso de outros afastamentos a situação será analisada pela COGEP”.

XV - O servidor para se inscrever em qualquer curso de capacitação oferecido pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas deverá estar inserido no público-alvo definido para a ação de capacitação, conforme estabelecido no projeto de cada curso de capacitação.

XVI - O não-cumprimento, pelo servidor, do disposto na Resolução COUNI nº84, de 11 de julho de 2007, bem como, a obtenção de rendimento insatisfatório ou frequência inferior ao mínimo estabelecido pelas Normas da entidade onde se realiza o curso ou atividade de capacitação ou qualificação, implicará na suspensão de sua participação em futuras atividades de capacitação e, no reembolso, à UFGD, dos custos despendidos para a sua inclusão na respectiva atividade.

XVII - Incorrerá nas mesmas sanções descritas anteriormente, o servidor que se inscrever e confirmar sua participação nos cursos e atividades oferecidos pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas e, desistindo, não apresentar à Unidade de Capacitação, a comprovação dos motivos que justifiquem tal decisão.

13. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

CURSO	CARGA HORÁRIA	CUSTO
ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS	120 h/a	R\$ 4.569,60
CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR	126 h/a	R\$ 9.596,16
CUIDADOS INTENSIVOS	90 h/a	R\$ 3.427,20
EXCELÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO* PÚBLICA (duas turmas)	124 h/a	R\$ 9.443,84
GESTÃO PÚBLICA(duas turmas)**	124 h/a	R\$ 9.443,84
INCLUSÃO SOCIAL E SAÚDE COLETIVA	120 h/a	R\$ 3.503,36
RELAÇÕES DE TRABALHO E ÉTICA PROFISSIONAL	120 h/a	R\$ 4.569,60
SISTEMATIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM	120 h/a	Sem custo para UFGD
URGÊNCIA E EMERGÊNCIA	136 h/a	R\$ 10.357,76
CURSOS PARA DESENVOLVIMENTO	Aproximadamente 200 h/a	R\$ 7.616,00
TOTAL		62.527,36

*Poderá haver redução do número de turmas reduzindo pela metade o custo



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

** O curso poderá ser ofertado na modalidade à distância sem mudança no custo

14. APRESENTAÇÃO DOS CURSOS

14.1 CURSO: Administração de Medicamentos

Objetivos: Tornar o processo de administração de medicamentos mais dinâmico, seguro e eficiente.

Público-Alvo: Auxiliar de Enfermagem, Técnico em Enfermagem, Enfermeiro, Farmacêutico e Farmacêutico Bioquímico.

Ementa: Farmacologia (44 h/a), Preparo e Administração de Medicamentos e Soluções (44h/a), Bomba de Infusão (4 h/a), Infusão de Sangue e Hemoderivados (4 h/a), Infusão de Nutrição Parenteral (4 h/a), Uso de Medicamentos em Diversas Etapas da Vida – Gravidez e Lactação, Pediatria e Geriatria (20 h/a).

Número de Vagas: 45

Carga Horária: 120 h/a

Custo do evento: R\$ 4.569,60

Período de realização: janeiro de 2011 a junho de 2011.

14.2 CURSO: Controle de Infecção Hospitalar

Objetivos: Oferecer subsídios aos profissionais da área de ciências da saúde a fim de garantir o desenvolvimento de atividades teóricas e práticas na Prevenção e no Controle das Infecções Hospitalares.

Público-Alvo: Médicos, Enfermeiros, Técnicos em enfermagem, Auxiliares de enfermagem, Farmacêuticos, Biomédicos, Nutricionistas, Assistentes Sociais, Fisioterapeutas, Psicólogos, Farmacêuticos Bioquímicos, Auxiliares de laboratório, Técnicos em radiologia.

Ementa: O serviço de Controle de Infecção Hospitalar (36 h/a), Biossegurança (42 h/a), Infecções Relacionadas a Assistência a Saúde (48 h/a).

Número de Vagas: 90

Carga Horária: 126 h/a

Custo do evento: R\$ 9596,16

Período de realização: Turma I – Janeiro a Junho de 2011; Turma II – Julho de 2011 a Abril de 2012



14.3 CURSO: Cuidados Intensivos

Objetivo: Fornecer informações técnicas para o aprimoramento dos profissionais de enfermagem, para atuação na assistência de enfermagem sistematizada e humanizada aos pacientes em Unidade de Terapia Intensiva.

Público-Alvo: Técnicos em enfermagem

Ementa: A unidade de cuidados intensivos (12h/a), Equilíbrio Hidro-eletrolítico (4 h/a), Conforto e Bem-Estar do Paciente Acamado (8 h/a), Suporte nutricional (8 h/a), Drenagens e Punções (12 h/a), Assistência ao paciente com Distúrbios Respiratórios (16 h/a), Assistência ao paciente com Distúrbios Cardíacos (16 h/a), Monitoração hemodinâmica invasiva e não invasiva (4 h/a), Coma (4h/a), Morte Encefálica e Doação de Órgãos (6h/a).

Número de Vagas: 45

Carga Horária: 90h/a

Custo do evento: R\$ 3.427,20

Período de realização: Janeiro a Julho de 2011

14.4 CURSO: Excelência na Administração Pública

Objetivos: possibilitar aos participantes a aquisição de uma visão estratégica da gestão pública, estimulando-lhes o desenvolvimento da capacidade de reflexão e crítica, visando torná-los agentes de mudança no âmbito de suas organizações.

Público-Alvo: servidores técnico-administrativos do HU/UFGD que atuam na parte administrativa do Hospital, que ingressaram na instituição no ano de 2010, atualmente em efetivo exercício, e que ainda estão conhecendo o serviço público e em constante processo de aperfeiçoamento.

Ementa: Qualidade no Atendimento (32h/a), Gestão da Qualidade (32 h/a), Gestão Por Resultados nos Hospitais do SUS (28 h/a), Gestão por Processos (32 h/a)

Número de Vagas: 82

Carga Horária: 124 h/a

Custo do evento: R\$ 9.443,84

Período de realização: Março a Outubro de 2011



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

14.5 CURSO: Gestão Pública

Objetivos: Capacitar com conhecimentos de gestão pública servidores técnico-administrativos do HU/UFGD que ingressaram na instituição no ano de 2010, o que impactará diretamente na melhoria da execução e no desenvolvimento dos processos de trabalho.

Público-Alvo: Servidores técnico-administrativos que ingressaram no HU/UFGD no ano de 2010, sendo beneficiados desta forma todos os ambientes organizacionais da instituição, pois técnico-administrativos, de todos os ambientes, poderão participar do projeto o que possibilitará a disseminação do conhecimento nos setores.

Ementa: Ética, Relações Humanas (28h/a), Carreira e Desenvolvimento (12 h/a), Orçamento e Finanças (20 h/a), Gestão de Materiais (28 h/a), Gestão de Pessoas (36 h/a).

Número de Vagas: 81

Carga Horária: 124 h/a

Custo do evento: R\$ 9.443,84

Período de realização: Março a Outubro de 2011

14.6 CURSO: Inclusão Social e Saúde Coletiva

Objetivos: Capacitar os profissionais do HU para atuarem de forma humanizada, apoiando a construção de uma cultura de respeito e valorização da diversidade, indo além da mera tolerância as diferenças.

Público-Alvo: Servidores técnico-administrativos do HU/UFGD, que ingressaram na instituição no ano de 2010, atualmente em efetivo exercício, e que ainda estão conhecendo o serviço público e em constante processo de aperfeiçoamento. Serão prioridade os servidores que trabalham diretamente na assistência ao paciente.

Ementa: Rede de Atenção Hospitalar e a Política Nacional de Humanização (32 h/a), Saúde Indígena (32 h/a), Acolhimento e Abordagem a Pessoas com Deficiência (32 h/a), Teoria e Prática em Atendimento a Vítimas de Violência (28 h/a)

Número de Vagas: 45

Carga Horária: 120 h/a

Custo do evento: R\$ 3.503,36

Período de realização: Março a Outubro de 2011.



14.7 CURSO: Relações de Trabalho e Ética Profissional

Objetivos: Capacitar os servidores técnicos administrativos do HU/UFGD para a adoção de práticas e comportamentos que promovam o desenvolvimento pessoal e profissional, visando a excelência do atendimento ao público e melhorias no processo e relações de trabalho.

Público-Alvo: Servidores técnico-administrativos do HU/UFGD que atuam na parte administrativa do Hospital, que ingressaram na instituição no ano de 2010, atualmente em efetivo exercício, e que ainda estão conhecendo o serviço público e em constante processo de aperfeiçoamento.

Ementa: Ética no Serviço Público (28 h/a), Saúde Mental e Trabalho (28 h/a), Qualidade no Atendimento (32 h/a), Motivação no Trabalho (20 h/a), Desenvolvimento e Fortalecimento de Trabalho em Equipe (12 h/a).

Número de Vagas: 45

Carga Horária: 120 h/a

Custo do evento: R\$ 4.569,60

Período de realização: Março a Outubro de 2011

14.8 CURSO: Sistematização da Assistência de Enfermagem

Objetivos: Desenvolver os enfermeiros do HU/UFGD para adoção de práticas metodológicas de assistência ao indivíduo, família e comunidade; Subsidiar os enfermeiros do HU/UFGD sobre o propósito e as etapas do processo de enfermagem; Implantar e executar a Sistematização da Assistência de Enfermagem no HU/UFGD

Público-Alvo: Enfermeiro

Ementa: Módulo I (64 h/a) – Correntes de pensamento nacionais e legais para a implementação da Sistematização da Assistência de Enfermagem - SAE (4 h/a); Teorias e Processo de enfermagem (4 h/a); Admissão do ser humano (12 h/a), Levantamento de problemas de saúde a partir da coleta de dados e Diagnósticos (8 h/a); Planejamento e Prescrições de Enfermagem (8 h/a); Evolução, anotações de enfermagem e Administração da Assistência de Enfermagem (4 h/a); Avaliação teórica (4 h/a), Estudos de Casos (4 h/a), Oficina para Construção do projeto de implantação da SAE no HU (4 h/a). Módulo II (56



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

h/a) – Aula Prática (Atividade de dispersão e Execução da SAE pelos enfermeiros participantes do curso) e Avaliação Prática.

Número de Vagas: 20

Carga Horária: 120 h/a

Custo do evento: sem custo

Período de realização: Março a Novembro/2011

14.9 CURSO: Urgência e Emergência

Objetivos: Desenvolver competências para intervenção segura e adequada nas situações de urgência e emergência.

Público-Alvo: Enfermeiros, Técnicos de enfermagem, Auxiliares de enfermagem

Ementa: Legislação, Bioética e Gestão na Urgência e Emergência (8h/a), Noções de Atendimento Pré-hospitalar (8h/a), Reanimação Cardiopulmonar (16h/a), Traumas (12h/a), Urgências Clínicas (48h/a), Urgências Ginecológicas e Obstétricas (20h/a), Urgências Pediátricas (16h/a).

Número de Vagas: 90

Carga Horária: 136 h/a

Custo do evento: R\$ 10.357,76

Período de realização: Turma I – Janeiro a setembro de 2011; Turma II – outubro de 2011 a abril de 2012.

16. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

CURSO	SEMESTRE		CARGA HORÁRIA
	1º	2º	
ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAMENTOS	X		120 h/a
CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR	X	X	126 h/a
CUIDADOS INTENSIVOS	X	X	90 h/a
EXCELÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	X	X	124 h/a
GESTÃO PÚBLICA	X	X	124 h/a



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

INCLUSÃO SOCIAL E SAÚDE COLETIVA	X	X	120 h/a
RELAÇÕES DE TRABALHO E ÉTICA PROFISSIONAL	X	X	120 h/a
SISTEMATIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM	X	X	120 h/a
URGÊNCIA E EMERGÊNCIA	X	X	136 h/a

17. CRONOGRAMA FÍSICO FINANCEIRO

Administração de Medicamentos																	
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	Total
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	
Enc. de Curso e Concurso	456,96	913,92	1.028,16	799,68	1.028,16	342,72	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	RS 4.569,60

Controle de Infecção Hospitalar																	
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	Total
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	
Enc. de Curso e Concurso	571,20	913,92	799,68	913,92	1028,16	571,20	609,28	761,60	609,28	456,96	456,96	304,64	609,28	456,96	533,12	-	RS 9.596,16

Cuidados Intensivos																	
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	Total
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	
Enc. de Curso e Concurso	456,96	609,28	456,96	609,28	761,60	533,12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	RS 3.427,20

Excelência na Administração Pública																	
	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	Total	
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	2012		
Enc. de Curso e Concurso	1980,16	1675,52	1827,84	1675,52	609,28	609,28	761,6	304,64	-	-	-	-	-	-	-	RS 9.443,84	

Gestão Pública																	
	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	Total
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	2012		



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS**

Enc. de Curso e Concurso	1827,84	1827,84	2132,48	1523,2	761,60	609,28	761,6	1827,84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	RS 9.443,84
--------------------------	---------	---------	---------	--------	--------	--------	-------	---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------

Inclusão Social e Saúde Coletiva																
	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	Total
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	2012	2012
Enc. de Curso e Concurso	609,28	609,28	761,60	609,28	609,28	304,64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	RS 3.503,36

Relações de Trabalho e Ética Profissional																	
	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	Total
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	2012	2012	
Enc. de Curso e Concurso	761,60	609,28	609,28	761,60	609,28	761,60	456,96	-	-	-	-	-	-	-	-	-	RS 4.569,60

Sistematização da Assistência de Enfermagem																	
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	Total
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	
Enc. de Curso e Concurso	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Urgência e Emergência																	
	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	Total
	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	
Enc. de Curso e Concurso	609,28	609,28	609,28	456,96	609,28	609,28	609,28	609,28	456,96	685,44	685,44	456,96	799,68	799,68	913,92	837,76	RS 10,357,76

18. TABELA DE PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
A	I	Exigência mínima do Cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do Cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do Cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do Cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do Cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação superior a 180 horas