



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

RESOLUÇÃO Nº. 49 DE 26 DE ABRIL DE 2012.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS, no uso de suas atribuições legais RESOLVE:

Aprovar o PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFGD, parte integrante desta Resolução.

Prof. Dr. Damião Duque de Farias
Presidente



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

**PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS
INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRA DOS
CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE
FEDERAL DA GRANDE DOURADOS/UFGD**

2012

**Coordenadoria Especial de Gestão de Pessoas – COGEP
Divisão de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor – DIDAS
Seção de Desempenho e Capacitação – SEDECA**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Reitor

Damião Duque de Farias

Vice-Reitor

Wedson Desidério Fernandes **Coordenador**

Especial de Gestão de Pessoas Amilton Luiz

Novaes

Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor

Andreia Maria Kremer



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

APRESENTAÇÃO

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas elaborou o Plano Anual de Capacitação 2012 no intuito de elevar os níveis de eficiência no trabalho, o desenvolvimento profissional dos servidores técnico-administrativos em educação e na busca da consolidação da Instituição como uma Universidade reconhecida nacional e internacionalmente pela excelência na produção do conhecimento e sua visão humanista.

A Universidade Federal da Grande Dourados, instituição federal de ensino superior, foi criada em 2005 por meio da Lei nº. 11.153, de 29 de julho de 2005, através do desmembramento do *Campus* de Dourados, da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Nesta mesma lei, ficou determinado pelo Art. 5º que os cargos ocupados e vagos no quadro de pessoal da UFMS, disponibilizados para funcionamento do *Campus* de Dourados e do Núcleo Experimental de Ciências Agrárias, ficariam automaticamente redistribuídos para a Universidade federal da Grande Dourados.

A Universidade Federal da Grande Dourados, com seis anos de existência em busca de um Ensino Superior gratuito e de qualidade, ao se desmembrar da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, cresce em seu processo de planejamento, gestão e decisão, através da participação dos diversos agentes, quer internos, quer externos à UFGD.

A universidade ampliou seu quadro de servidores quando recebeu a transferência do Hospital Universitário, que inicialmente, foi chamado de Santa Casa de Dourados e tinha como sua Mantenedora a SODOBEM, fundação criada e mantida para captação de fundos e recursos para a 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 passou a ser administrado pela então criada FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE que manteve o atendimento com capacidade de 177 leitos de internação, serviços ambulatorial 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.

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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Em 2010, a UFGD realizou concurso público para substituição da mão-de-obra, então contratada pela Fundação Municipal de Saúde, por servidores federais efetivos, reduzindo a rotatividade, trazendo estabilidade ao quadro funcional com servidores qualificados, agregando qualidade aos serviços prestados.

No final do ano de 2010, o Hospital Universitário da UFGD incorporou os serviços de Ginecologia e Obstetrícia da cidade de Dourados e região, que anteriormente eram realizados pelo Hospital da Mulher, após diversos investimentos em reforma e adaptação de sua estrutura, aquisição de equipamentos e contratação de profissionais.

A UFGD, diante de novos desafios de expansão e tendo em vista que a cada dia surgem novos instrumentos de gestão do trabalho para atender às demandas que emergem do desenvolvimento da instituição e das mudanças no serviço público federal, tem tornado possível o desenvolvimento institucional e individual, através da avaliação de resultados, de cursos de capacitação, de mecanismos de valorização e incentivo, de sistemas de gestão e informação de recursos humanos. A comunicação institucional, os espaços de troca e aprendizagem e desenvolvimento nas carreiras são alguns dos instrumentos, que integrados e articulados, precisam ser criados ou recriados continuamente.

Neste sentido, nossa proposta referente à capacitação dos integrantes da carreira dos cargos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD, para o ano de 2012, tem por objetivo proporcionar aos nossos servidores, oportunidades de crescimento pessoal e profissional, contemplando todos os ambientes organizacionais, através da realização de cursos, possibilitando reflexão, integração e apropriação de novas competências a serem aplicadas às rotinas de trabalho, indo ao encontro das ações do planejamento estratégico institucional.

CONCEITOS

Para todos os efeitos do Plano Anual de Capacitação, aplicam-se os seguintes conceitos¹:

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;

¹ Estes conceitos são definidos pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 e Decreto Nº 5.825, de 29 de junho de 2006.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

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 IFE, 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 IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

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

Equipe de trabalho - conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

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

Processo de trabalho – conjunto de ações sequenciadas 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 à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, 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.

OBJETIVO

Promover ações de formação e capacitação para o desenvolvimento e aprimoramento contínuo dos servidores, que possibilitem a melhoria do desempenho individual e institucional, orientadas pela missão e pelos objetivos estratégicos, ampliando a visão de futuro.

JUSTIFICATIVA

Tendo em vista que a missão da UFGD é “Gerar, sistematizar e socializar conhecimentos, saberes e valores, por meio do ensino, pesquisa e extensão de excelência, formando profissionais e cidadãos capazes de transformar a sociedade no sentido de promover justiça social”, a Universidade Federal da Grande Dourados deve promover o desenvolvimento dos servidores, a fim de garantir a consolidação de sua missão como formadora de profissionais e cidadãos capazes de transformar a sociedade.

Em busca de sua missão a UFGD descreve em seu Plano de Desenvolvimento Institucional, 2008-2012, que a UFGD tem como componentes da sua função social o desenvolvimento pleno de seu corpo discente, docente e técnico administrativo, o preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho no contexto de Ensino em seus diversos níveis, de pesquisa e de extensão.

Sendo assim, o Plano de Capacitação visa à implementação de uma política de recursos humanos focada no servidor, enquanto pessoa e profissional, a quem devem ser asseguradas condições e meios que contribuam com a sua formação e seu aprimoramento,



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

o que refletirá diretamente na qualidade do serviço prestado, em sua consecução com presteza e eficiência e na melhoria da relação entre os servidores e as comunidades interna e externa, com impacto positivo na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

CENÁRIOS

Apresenta-se a seguir o cenário institucional da UFGD e de seu Órgão Suplementar HU/UFGD ilustrando o quantitativo de servidores, bem como o grau de escolaridade, níveis de capacitação e qualificação.

1. Universidade Federal da Grande Dourados

O quadro de servidores da Universidade Federal da Grande Dourados, até 03 de novembro de 2011, era formado por 294 técnicos administrativos em educação, divididos em 5 (cinco) níveis de classificação, conforme estabelecido pelo Art.6º da Lei nº11091, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. O número de servidores técnico-administrativos da UFGD enquadrados em cada nível de classificação pode ser observado no Quadro 1 abaixo.

Quadro 1 - Classe - UFGD

CLASSE	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
A	9	3,06%
B	4	1,36%
C	14	4,76%
D	193	64,96%
E	74	24,82%

Quadro 2 – Escolaridade - UFGD

Nível de classificação	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
A	0	8	1	0	0	0
B	0	3	1	0	0	0
C	0	6	4	4	0	0
D	0	27	88	67	11	0
E	0	0	16	47	11	0

Do total de servidores técnico-administrativos, 14,96% dos servidores possuem somente o ensino médio, 37,41% graduação, 40,13% especialização e 7,50% possuem mestrado.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Através desses dados, identifica-se que, a maioria dos servidores lotados na UFGD ocupa cargos de nível médio (193 servidores), contudo 76,96 % desses servidores possuem atualmente nível superior ao exigido para o cargo refletindo o nível de qualificação dos servidores técnicos administrativos da instituição.

Os servidores ainda estão classificados em 4 (quatro) níveis de capacitação, conforme determinado no Art. 6º da Lei nº 11.091. Os níveis de capacitação, segundo o PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, 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 da UFGD está dividido nos níveis de capacitação, conforme quantitativo abaixo.

Quadro 3 – Níveis de Capacitação –UFGD

	A	B	C	D	E
I	0	0	0	69	19
II	4	0	2	80	27
III	1	0	1	26	24
IV	4	4	11	19	3

Conforme o gráfico apresentado acima identifica-se que 29,93% dos servidores estão no nível de capacitação I, 38,43% estão no nível II, 17,68% estão no nível III e 13,94% estão no último nível.

2. Hospital Universitário da UFGD

O HU/UFGD possui em seu quadro 495 servidores técnicos administrativos ativos, distribuídos por quatro classes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação. Os quadros abaixo ilustram o quantitativo de classe, escolaridade e níveis de capacitação.

Quadro 4 – Classe – HU/UFGD

CLASSE	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
A	0	0%
B	10	2%
C	28	5,8%
D	292	59,00%
E	164	33,20%



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Quadro 5 – Escolaridade – HU/UFGD

Nível de classificação	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Curso Técnico	Ensino Superior	Pós- Graduação	Mestrado	Doutorado
A	0	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	10	0	0	0
C	14	01	08	03	01	0	0
D	0	174	0	67	48	03	0
E	0	0	0	93	54	15	02

O quadro de servidores do HU/UFGD soma hoje 495 funcionários efetivos sendo que 35,35 % possuem apenas o Ensino Médio, 1,61% Curso Técnico, 34,94% possuem Graduação, 20,80 % Especialização, 3,63% Mestrado e 0,40% Doutorado.

Desse modo, observamos que a maioria dos servidores lotados no Hospital Universitário/UFGD, cerca de 292 servidores, ocupam cargos de nível médio, sendo que 40,06 % desse total possuem nível superior ao exigido para o cargo.

O quadro do HU/UFGD está dividido nos níveis de capacitação, conforme quantitativo apresentado no Quadro 6.

Quadro 6 – Níveis de Capacitação – HU/UFGD

	A	B	C	D	E
I	0	10	29	290	160
II	0	----	----	01	----
III	0	----	----	01	03
IV	0	----	----	0	1

A quantidade de servidores em cada nível de classificação na instituição fica mais evidente ao agruparmos os servidores da carreira técnico-administrativa da UFGD e HU. Os quadros abaixo ilustram de forma totalizada o quantitativo de servidores das duas instituições, bem como o nível de escolaridade e capacitação dos servidores.

Panorama Geral:

Quadro 7- Geral – Quantitativo de Servidores por escolaridade – UFGD e HU

Nível de classificação	Ensino Fundamental		Técnico		Ensino Médio		Graduação		Especialização		Mestrado		Doutorado		Total
	UFGD	HU	UFGD	HU	UFGD	HU	UFGD	HU	UFGD	HU	UFGD	HU	UFGD	HU	
A	8	...	1	9
B	3	...	1	10	14



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

C	...	14	...	8	6	2	4	3	4	1	42
D	27	175	88	67	67	48	11	3	486
E	16	93	47	54	11	15	...	2	238
TOTAL		14		8	44	177	110	173	118	103	22	18		2	789

Observamos no quadro acima que 61,54% ocupam cargos de nível médio, contudo, 284 servidores aproximadamente 58,55% do total de servidores de nível “D” possuem nível de escolaridade superior ao exigido para o cargo.

Quadro 8 – Níveis de Capacitação UFGD e HU

	A	B	C	D	E	Total
I	0	10	29	359	179	577
II	4	----	2	81	27	114
III	1	----	1	27	27	56
IV	4	4	11	19	4	42

Observamos que 73,13 % dos servidores da Universidade encontram-se no nível I de capacitação.

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Segundo a legislação vigente, o Incentivo à Qualificação é devido ao servidor que comprovar educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo de que é titular, 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 à 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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Tabela 1 – Incentiva à Qualificação

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	27%	20%
D	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	27%	20%
	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	52%	35%
E	Especialização, superior ou igual a 360h	27%	20%
	Mestrado	52%	35%
	Doutorado	75%	50%

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

Na 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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Quadro 9 – Incentivos à Qualificação UFGD e HU

UFGD						
	A	B	C	D	E	Total
5%	-	-	-	-	-	-
8%	-	-	6	3	-	9
10%	-	3	2	81	-	86
15%	8	1	2	-	-	11
20%	1	-	-	2	-	3
27%	-	-	4	65	46	115
35%	-	-	-	1	1	2
52%	-	-	-	4	3	7
75%	-	-	-	-	-	-
Total	9	4	14	156	50	233

Hospital Universitário - HU						
	A	B	C	D	E	Total
5%	-	-	-	8	-	8
8%	-	-	-	-	-	-
10%	-	-	9	62	-	71
15%	-	-	4	-	-	4
20%	-	10	-	3	-	13
27%	-	-	1	45	54	100
35%	-	-	-	-	-	-
52%	-	-	-	2	15	17
75%	-	-	-	-	2	2
Total		10	14	120	71	215

Através da análise dos incentivos à qualificação, concedidos aos servidores Técnico-administrativos, é possível identificar que dos 295 servidores da UFGD, 78,98% já possuem incentivo, enquanto no HU tem-se o quantitativo de 43,43% de servidores recebendo incentivo.

Os dados apontam para um quantitativo geral indicando que dos 789 servidores distribuídos pela Universidade e Hospital Universitário teremos 56,78% do quadro com incentivo por qualificação, conforme quadro abaixo:

Quadro 10 – Panorama geral

	A	B	C	D	E	Total
5%	-	-	-	8	-	8
8%	-	-	6	3	-	9
10%	-	3	11	143	-	157
15%	8	1	6	-	-	15
20%	1	10	-	5	-	16
27%	-	-	5	110	100	215
35%	-	-	-	1	1	2
52%	-	-	-	6	18	24
75%	-	-	-	-	2	2
Total	9	14	28	276	121	448



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

**METODOLOGIA DE DESENVOLVIMENTO NA ELABORAÇÃO DA
PROGRAMAÇÃO DOS CURSOS**

- 1ª Etapa: Levantamento das necessidades de Treinamento do Técnico Administrativo, junto aos servidores e chefias;
- 2ª Etapa: Consolidação dos dados colhidos elencados da 1ª 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.

**LINHAS DE DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E
QUALIFICAÇÃO**

O Plano de Capacitação será realizado em consonância com as diretrizes nacionais e de acordo com o Programa de Capacitação aprovado pela Resolução nº84, de 11 de julho de 2007, do Conselho Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados e segue as seguintes linhas de desenvolvimento:

- I. Iniciação ao serviço público;**
- II. Geral;**
- III. Educação formal;**
- IV. Gestão;**
- V. Interambientes;**
- VI. Específica;**
- VII. Eventos de capacitação.**

I. Iniciação ao serviço público

As atividades de Iniciação ao Serviço Público serão desenvolvidas em duas etapas: a primeira, sob a responsabilidade da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, 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



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

enquanto profissional e de sua cidadania, bem como a sua integração no serviço público e na Instituição.

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

A programação das atividades de capacitação dependerá dos cargos e quantitativos a serem autorizados pelo MEC para realização de concurso público.

II. Desenvolvimento Profissional Geral

O desenvolvimento profissional geral compreende toda atividade de capacitação e qualificação, visando à melhoria da qualidade de serviços prestados e da produtividade dentro do respectivo ambiente de trabalho, possibilitando o cumprimento dos objetivos institucionais e o desenvolvimento das potencialidades do servidor, por meio da 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

Inclui as ações de ensino-aprendizagem, por meio da educação formal, através das quais os ocupantes da carreira adquirem competências que muitas vezes excedem à exigência do próprio cargo. Para tanto serão incentivadas ações que visem garantir a formação em nível de Ensino Fundamental, Médio, Superior e de Pós-Graduação dos servidores técnico-administrativos em educação.

Na Universidade Federal da Grande Dourados o servidor será prioritariamente estimulado a cursar sua pós-graduação no âmbito desta IFES, com oferecimento de vagas ou cotas, no percentual de 10% em cada programa ou curso, para servidores.

Para os servidores estudantes será concedido o horário especial. O horário especial para servidor estudante é um direito que permite ao servidor se matricular em curso regular de educação formal, em qualquer nível, sem prejuízo do cumprimento das metas estabelecidas pela unidade administrativa ou acadêmica. Portanto, é instrumento estimulador do aumento da escolaridade formal do servidor.

O Decreto 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



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

capacitação. A concessão da licença, segundo o Art. 10 deste Decreto está 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.

Essas ações de educação formal propiciam ao servidor o desenvolvimento profissional e o desenvolvimento na carreira, através do incentivo a qualificação. Para requerer o incentivo à qualificação, o servidor técnico-administrativo deverá encaminhar, à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, o requerimento geral, formulário próprio da instituição, acompanhado de cópia e original de certificado ou diploma.

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.

VI. Eventos de capacitação

Para o ano de 2012 estão programados cursos, seminários e congressos oferecidos pela Universidade Federal da Grande Dourados e, além disso, recursos financeiros para custeio de diárias, passagens e inscrições dos nossos servidores em cursos, seminários, encontros, congressos e palestras oferecidos por outras instituições.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

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.

Desse modo, foram planejados os seguintes cursos de capacitação para os servidores da UFGD e HU – Hospital Universitário:

Quadro 11 - Cursos oferecidos em 2012

CURSO	PÚBLICO ALVO	OBJETIVO	VAGAS
Gestão de Resíduos da Saúde - EAD	Colaboradores do HU/UFGD concursados, contratados e terceirizados.	Capacitar os profissionais responsáveis pelo gerenciamento dos resíduos de serviços de saúde do HU/UFGD na implementação do Programa de Gerenciamento de Resíduos do Serviço de Saúde - PGRSS do estabelecimento.	1.046 vagas
Raciocínio Lógico – EAD	Servidores técnico-administrativos da UFGD	Desenvolver o raciocínio lógico e abstrato dos participantes, apresentando-lhes uma série de problemas e jogos envolvendo lógica.	150 vagas

EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

A modalidade EAD passou nos últimos anos a ter grande importância para suprir a necessidade de ensino e capacitação quebrando a barreira tempo e espaço. Mediada por tecnologias digitais a EAD tornou-se ferramenta fundamental na busca pelo conhecimento. A flexibilidade de tempo e espaço proporcionada pelos meios tecnológicos torna viável o aprendizado de um número cada vez maior de pessoas.

O formato EAD permite ao aluno participar de forma ativa dentro do ambiente virtual, além de propiciar a interação e troca de conhecimentos com todos os participantes do grupo, possibilita o auto gerenciamento da aprendizagem. Um dos objetivos dos cursos em EAD é propiciar autonomia ao aluno.

Os cursos acima serão oferecidos na modalidade EAD/AVA/MOODLE - UFGD propiciando aos servidores maior flexibilidade de horário para os estudos e conciliação



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

com suas atividades como servidor. O modelo EAD prevê, necessariamente, algumas aulas presenciais, bem como avaliação presencial.

O HU/UFGD possui demandas específicas, desse modo, o curso de Gestão de Resíduos da Saúde, é uma demanda do PGRSS – Programa de Gerenciamento de Resíduos Sólidos da Saúde que prevê diversas ações quanto ao registro de informações sobre os resíduos gerados e gerenciamento dos mesmos, bem como a capacitação de todos servidores.

Para atender a demanda de capacitação de todos os servidores do hospital, que hoje conta com um quadro de aproximadamente 500 servidores técnicos efetivos e 546 terceirizados, totalizando 1046 funcionários, o Curso de Capacitação em Gestão de Resíduos da Saúde será dividido em duas etapas no primeiro e segundo semestre de 2012.

Serão capacitados 500 servidores técnicos efetivos do HU/UFGD divididos no primeiro e segundo semestres de 2012. O curso será desenvolvido na modalidade EAD/Moodle em 04 etapas/módulos com as seguintes cargas horárias: Introdução à Gestão Ambiental; Gestão de Resíduos; Segurança do Trabalho e Higienização e Controle de Infecção hospitalar – CCIH. Cada módulo será ministrado por um conteudista e 04 tutores tendo em vista o grande número de servidores.

O modelo EAD prevê atividades presenciais assim, o curso terá aulas presenciais que corresponderão a uma introdução do curso e avaliação também presencial. Para as aulas presenciais bem como para as avaliações presenciais serão disponibilizadas 08 h/a, totalizando carga horária de 150 hs para cada servidor.

Tendo em vista as especificidades de horários no HU/UFGD, serão disponibilizados para as aulas presenciais iniciais 06 encontros em dias e turnos diversos, do mesmo modo as avaliações presenciais terão 06 encontros, de modo a atingir o maior número possível de participantes.

Com o objetivo de atender a todo o corpo de trabalhadores do Hospital Universitário, a capacitação será oferecida também aos funcionários terceirizados e aqueles ligados à Fundação Municipal de Saúde e Administração Hospitalar de Dourados – FUMSAHD. Estes somam até o momento 546 funcionários, divididos em serviços de manutenção, higienização, lavanderia e recepção.

Estes funcionários serão capacitados divididos em dois grupos: um no primeiro e outro no segundo semestre de 2012. Para tal, será oferecido um curso de capacitação de 40 horas, divididas em 32 horas a distância e 08 horas presenciais para atividades de



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

introdução e avaliação final. Os servidores receberão um manual com o conteúdo correspondente a 32 horas compreendendo os 04 módulos: Introdução à Gestão Ambiental; Gestão de Resíduos; Segurança do Trabalho e Higienização e Controle de Infecção hospitalar – CCIH. Ao final de cada módulo o cursista entregará ao professor tutor uma atividade que terá por objetivo verificar o aprendizado daquele módulo.

Desse modo, serão capacitados no primeiro semestre de 2012, 250 servidores técnicos efetivos e 273 terceirizados, somando-se, por semestre, 523 servidores capacitados.

Além destes cursos, serão oferecidos cursos específicos para desenvolvimento dos servidores, de curta duração e conforme a demanda que vier a surgir.

Foram solicitados pelas coordenações de enfermagem os seguintes cursos de desenvolvimento que são necessários para a eficácia dos setores e do corpo técnico no desenvolvimento da assistência aos pacientes: Classificação de risco materno-infantil 40 hs para um público de 70 pessoas; curso SAE para enfermeiros 40 hs; Administração de Medicamentos 20 hs; Assistência Ventilatória para os servidores que trabalham nas 04 UTIs; Método Canguru para a equipe materno-infantil; Curso Básico de Vigilância Epidemiológica aberto aos interessados; Curativos – voltado para os enfermeiros e técnicos que participam da comissão de curativos do hospital, Alguns destes cursos serão ofertados através de convênios com a UEMS – curso de Enfermagem; Unigran – Enfermagem, nutrição, fisioterapia, psicologia e biomedicina.

DIVULGAÇÃO E EXECUÇÃO DOS PROJETOS DE CAPACITAÇÃO

A Coordenação do Plano Anual de Capacitação ficará a cargo da equipe da Divisão de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor – DIDAS/COGEP/RTR, 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/rtr/cogep/cursos-de-capacitacao>.



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

RECURSOS

Para a execução do Plano de Capacitação, serão disponibilizadas a infraestrutura física e tecnológica das salas de aula, laboratório e auditório da Universidade Federal da Grande Dourados, além de outros espaços apropriados à realização de eventos de capacitação.

O Plano de Capacitação 2012 e as ações de desenvolvimento serão custeados com recursos do orçamento da UFGD, além de recursos financeiros oriundos de outras fontes, por meio de acordos de cooperação, patrocínios e parcerias estabelecidas com outras instituições.

AVALIAÇÃO

O Processo avaliativo do Plano de Capacitação 2012 contemplará dois 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 6,0 (seis).

CERTIFICAÇÃO

Fará jus ao certificado de conclusão de curso, os participantes que obtiverem média igual ou superior a 6,0 (seis) na avaliação de aprendizagem e que cumprirem o mínimo de 75% de frequência no curso ou evento.

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas tem o prazo de 60 (sessenta) dias para emissão dos certificados, aos aprovados, a partir da data da publicação do resultado final.

INSCRIÇÃO EM CURSO DE CAPACITAÇÃO

A seleção do servidor para participar dos Cursos de Capacitação oferecidos pela Unidade de Capacitação da Coordenadoria de Gestão de Pessoas deverá atender à 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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

- 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 e Gestão por Competências;
- 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 capacitação promovidos pela COGEP se estiver afastado do trabalho, seja por licença para tratamento da própria saúde, licença prêmio ou licença para acompanhamento de familiar doente se tempo de afastamento ultrapassar a data de início do curso, e ainda, se estiver respondendo a processo administrativo disciplinar ou outros impedimentos legais e afastamentos.
- XIV O servidor que estiver frequentando 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 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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

- 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 pelo período de 12 meses da data de encerramento da atividade 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 até no prazo limite à data em que o curso completar 25% de sua carga horária.
- XVIII O servidor estará isento da suspensão em futuras atividades de capacitação se a sua participação na ação for interrompida em virtude de licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do Art. 83 da Lei 8.112/90.
- XIX Nos casos de ausência justificável nas avaliações presenciais, ficará a critério do instrutor a aplicação de nova avaliação de acordo com as normativas deste programa.

APRESENTAÇÃO DOS CURSOS (Carga Horária, objetivos e Ementa)

CURSO: RACIOCÍNIO LÓGICO

Objetivos: Desenvolver o raciocínio lógico e abstrato dos participantes, apresentando-lhes uma série de problemas e jogos envolvendo lógica.

Público-Alvo: Servidores técnico-administrativos em geral.

Ementa:

- Módulo I- Introdução à Lógica (33h/a)- Iniciação à lógica: Sentenças abertas; proposições, simples e valores lógicos; conectivos; proposições compostas e suas tabelas verdades; aplicações. Tautologia, Contradição e contingência: Definições e aplicações.
- Módulo II – Implicações e equivalências Lógicas(33h/a) -Implicações lógicas; implicações entre proposições; implicações entre sentenças abertas; propriedades das



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

implicações lógicas. Equivalências lógicas; equivalências entre proposições; equivalências entre sentenças abertas; propriedades das equivalências lógicas; equivalências lógicas notáveis.

- Módulo III – Lógica da Argumentação(24h/a) -Sentenças abertas e quantificadores: operações lógicas sobre sentenças abertas; quantificadores(existencial, universal). Lógica da argumentação: argumentos; silogismos;validade de um argumento. Proposições categóricas: quantificadores (todo, algum e nenhum); proposições categóricas; verdade ou falsidade das proposições categóricas; silogismos categóricos.
- Módulo IV - Diagramas lógicos e Teoria dos Conjuntos (21h/a) - Diagramas de Euler-Venn nas relações entre conjuntos; relação de pertinência entre elemento e conjunto; relação de inclusão entre conjuntos; operações entre conjuntos (união, intersecção, diferença e complemento); propriedades das operações entre conjuntos.
- Módulo V - Problemas e jogos envolvendo raciocínio lógico (39h/a) -Problemas de raciocínio lógico-analítico, crítico e quantitativos em atividades variadas; jogos lógicos.

Número de Vagas: 150

Carga Horária: 150 h/a

Período de realização: Março a julho/2012

Custo do evento: R\$ 18.156,08

Curso: GESTÃO DE RESÍDUOS DA SAÚDE

Tema 1 – Introdução à Gestão Ambiental

- Definição e princípios do Sistema de Gestão Ambiental
- Benefícios do Sistema de Gestão Ambiental
- Conceitos e modelos
- Política ambiental
- Procedimentos para implantação do SGA
- Planejamento do Sistema de Gestão Ambiental
- Responsabilidades
- Estratégias para o sucesso da Gestão Ambiental
- Gestão estratégica e qualidade ambiental
- Aspectos e impactos ambientais



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

- Gestão de resíduos (sólidos, líquidos e outros)
- Objetivos e metas ambientais
- Controle de documentos no SGA
- Análises de resultados (Auditorias ambientais)
- Selos e Certificação ambiental

Tema II – Gestão de Resíduos

Os problemas relacionados aos Resíduos de Serviço de Saúde:

- Histórico dos problemas com GRSS;
- Quantidade de resíduos gerados;
- Riscos ambientais causado pelo manejo inadequado;

Legislação ambiental quanto ao RSS e responsabilidades:

- CONAMA 358/05
- ANVISA 306/04
- Licenciamento ambiental
- Lei dos crimes ambientais (Lei 9605/98)

Classificação dos resíduos:

- A – Resíduo infectante;
- B – Resíduo químico;
- C – Resíduo radioativo;
- D – Resíduo comum;
- E – Resíduo perfurocortante;

Manejo dos RSS:

- Segregação;
- Identificação e acondicionamento;
- Coleta e transporte interno;
- Armazenamento temporário e externo;
- Coleta externa;
- Tratamento;
- Disposição Final;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

Política dos 3Rs:

- Reduzir
- Reutilizar;
- Reciclar;

Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde (PGRSS):

- Planejamento;
- Implementação;
- Manutenção;
- Controle e avaliação;
- Resultados esperados;

Etapa 3 – Segurança do Trabalho

- Acidente de trabalho;
- Riscos Ambientais;
- Mapa de riscos;
- organização do ambiente de trabalho;
- Higiene e saúde;
- Normas Regulamentadoras;
- Equipamentos de proteção;
- Prevenção e combate a incêndio.

Etapa 4 – Higienização e Controle de Infecção Hospitalar – CCIH

- Aspectos legais no controle de infecção
- Aspectos éticos e bioéticos
- Meio ambiente e a infecção hospitalar
- Controle de animais sinantrópicos e higiene hospitalar
- Resíduos em unidades de internação e apoio
- Biossegurança – Protocolo 10 CCIH

Número de Vagas: 1046

Carga Horária: 150 h/a

Período de realização: Março a Dezembro/2012

Custo do evento: R\$ 45.926,00



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

ANEXOS

Tabela 2 – Progressão por Capacitação Profissional

(Anexo III da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, alterada pela lei 11.233, de 22 de dezembro de 2005)

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