



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

RESOLUÇÃO Nº. 18 DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011.

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
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**

2011



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

APRESENTAÇÃO

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas elaborou o Plano Anual de Capacitação 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, com cinco 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.

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. O desenvolvimento institucional e individual, a avaliação de resultados, os cursos de capacitação, os mecanismos de valorização e incentivo, os sistemas de gestão e informação de recursos humanos, a comunicação institucional, os espaços de troca e aprendizagem e desenvolvimento nas carreiras são alguns desses 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 2011, 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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

CONCEITOS

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

Desenvolvimento – processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, a capacidade e habilidade 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 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



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

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;

Ocupante da carreira - servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE 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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

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

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.

Na data da criação o quadro de servidores técnico-administrativos era formado por 66 servidores, sendo que até 30 de setembro de 2010 estava composto por 250 servidores técnico-administrativos, demonstrando um aumento de aproximadamente 325% no quadro de servidores da instituição, em cinco anos de funcionamento.

Tendo em vista que a missão da instituição 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



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

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 a implantação 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, 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.

CENÁRIO

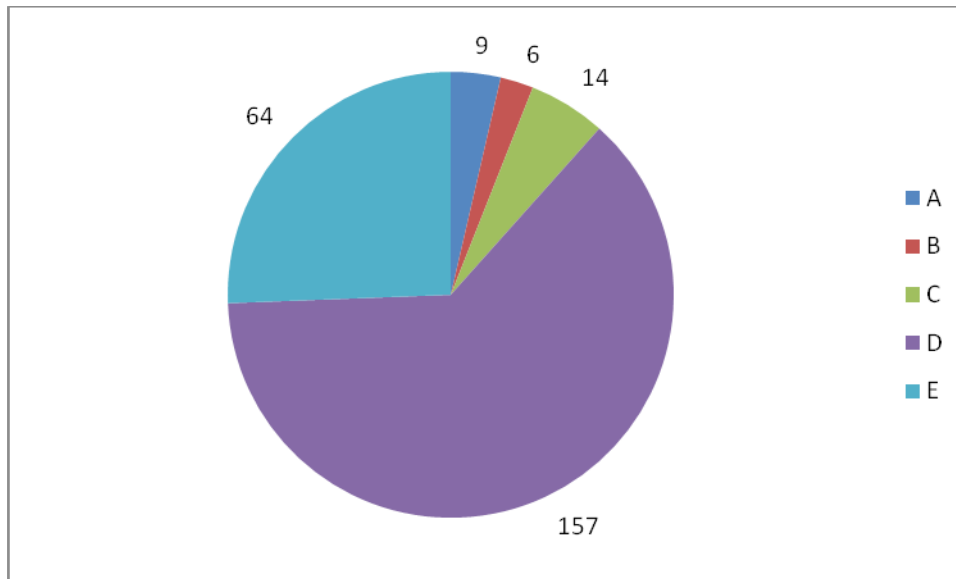
O quadro de servidores da Universidade Federal da Grande Dourados, até 30 de setembro de 2010, era formado por 250 técnicos administrativos em educação, divididos em 5 (cinco) níveis de classificação, conforme estabelecido pelo Art.6º da Lei nº11091, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira 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.

CLASSE	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
A	9	3,62%
B	6	2,40%
C	14	5,63%
D	157	62,65%
E	64	25,70%

Diante dos números apresentados é possível perceber que o quadro de servidores da UFGD é formado em sua maioria por servidores dos Níveis de classificação D e E, que exigem escolaridade de nível médio e superior respectivamente. Os servidores dos níveis A, B e C, somam 29 técnico-administrativos. As diferenças entre a quantidade de servidores em cada nível de classificação na instituição ficam mais evidentes no gráfico abaixo.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS



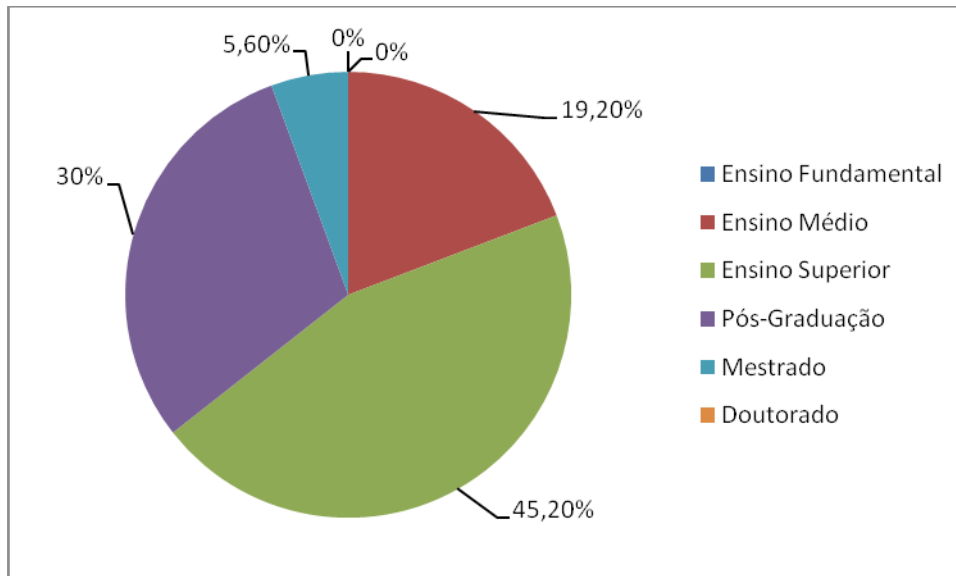
Ao analisar a escolaridade dos servidores técnico-administrativos, foi possível identificar a escolaridade dos servidores, em sua maioria, é maior que a exigida para desempenho do cargo, conforme quadro 2 abaixo.

Nível de classificação	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior	Especialização	Mestrado	Doutorado
A	0	8	1	0	0	0
B	0	6	0	0	0	0
C	0	6	4	4	0	0
D	0	28	90	33	6	0
E	0	0	18	38	8	0

Do total de servidores técnico-administrativos, 19,2% dos servidores possuem somente o ensino médio, 45,2% ensino superior, 30% especialização e 5,6% possuem mestrado. Através desses dados, identifica-se que a instituição possui em seu quadro, a maioria de servidores lotados em cargos de ensino médio, 62,8%, porém o percentual efetivo de servidores com escolaridade de ensino médio é bem abaixo do que os de ensino superior ou pós-graduação, refletindo o nível de qualificação dos servidores técnicos administrativos da instituição.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

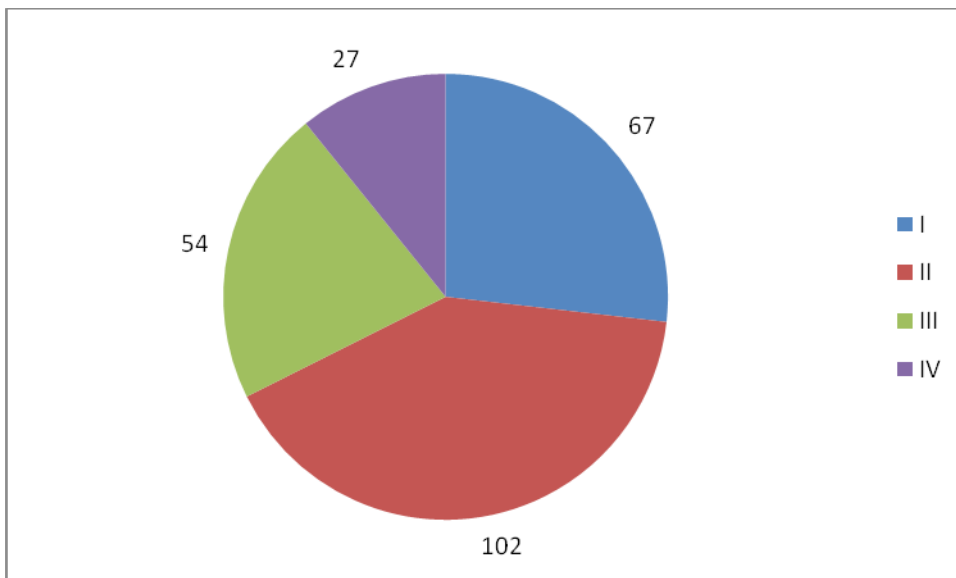


Os servidores ainda estão classificados em 4 (quatro) níveis de capacitação, conforme determinado no Art. 6º da Lei nº 11.091. Os níveis de capacitação, segundo o PCCTAE, correspondem à posição do servidor na Matriz Hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para 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.

	A	B	C	D	E
I	0	0	1	52	14
II	4	0	1	71	26
III	2	3	2	24	23
IV	3	3	10	10	1



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS



Conforme o gráfico apresentado acima, identifica-se que 26,8% dos servidores estão no nível de capacitação I, 40,8% estão no nível II, 21,6% estão no nível III e 10,8% estão no último nível.

Incentivo à Qualificação

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.

Segundo a legislação vigente, o Incentivo à 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 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
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

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%



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

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.

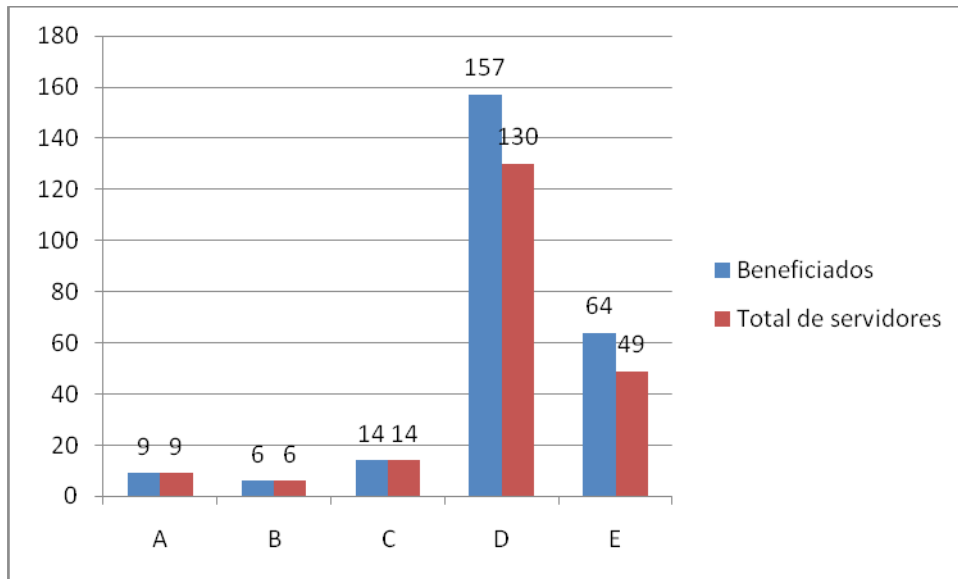
Na Universidade Federal da Grande Dourados, os incentivos à qualificação concedidos, tendo em vista os níveis de classificação e os percentuais estabelecidos pela Lei nº 5.824, de 29 de junho de 2006, estão apresentados na tabela abaixo.

	A	B	C	D	E	Total
5%				1		1
8%			7	3		10
10%		5	2	77		84
15%	8	1	1	1		11
20%	1					1
27%			4	42	41	87
35%					1	1
52%				6	7	13
Total	9	6	14	130	49	208

Através da análise dos incentivos à qualificação concedidos aos servidores técnico-administrativos, é possível identificar que dos 250 servidores, 83,2% (208 servidores) já possuem incentivo. Sendo que 100% dos servidores de Nível A, B e C, já são beneficiados pelo incentivo à qualificação.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
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 Programa 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

A iniciação ao serviço público é uma atividade obrigatória para todos os servidores que ingressaram na Carreira Técnico-administrativo.

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

A segunda, sob 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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

II. Desenvolvimento Profissional Geral

O desenvolvimento profissional geral compreende toda atividade de capacitação e qualificação, visando a 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.

CURSO	PÚBLICO ALVO	OBJETIVO	VAGAS
Direitos Humanos	Servidores técnico-administrativos em geral	Discutir o embate entre o direito da maioria e o direito das minorias, entre direitos coletivos e individuais. Além disso, tratar da discriminação racial, dos direitos sexuais e da discriminação com base no gênero.	40 vagas
Libras	Servidores que atuam no atendimento ao público	Despertar no aluno envolvido a capacidade de compreender de modo eficaz as diferenças entre o indivíduo surdo e o ouvinte, dando-lhe bagagem para entender o processo de inclusão não apenas para ele, mas também para ensinar a outros.	40 Vagas
Língua Portuguesa	Servidores que utilizem com maior frequência a comunicação oral e escrita em suas atividades.	Melhorar a execução e desenvolvimento dos processos de trabalho no que se refere ao atendimento aos usuários da Instituição através do	40 Vagas



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

		aperfeiçoamento na comunicação oral e escrita.	
Raciocínio Lógico e Matemática Básica	Servidores técnico-administrativos em geral	Desenvolver o raciocínio lógico e abstrato dos participantes, apresentando-lhes uma série de problemas e jogos envolvendo lógica e matemática básica.	40 vagas

OBS: Cada servidor poderá matricular-se em apenas 01 dos cursos de capacitação acima elencados.

Além destes cursos, serão oferecidos cursos específicos para desenvolvimento dos servidores, de curta duração, com foco em demandas que venham a surgir. Essa prática nos permitirá dar celeridade a situações emergenciais trazidas pelos serviços já existentes, bem como àquelas trazidas pelos serviços novos agregados.

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. Neste ano de 2011 a UFGD oferecerá o curso de pós-graduação abaixo mencionado e que terá vagas reservadas aos servidores técnico-administrativos.

CURSO	VAGAS RESERVADAS	FACULDADE
Especialização em Educação Física Escolar	03	FAED

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



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

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 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.

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

VI. 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. No ano de 2010 foram oferecidas duas capacitações específicas, sendo estas: “Práticas



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

Agrônômicas” para os servidores da Fazenda Experimental e a capacitação para os servidores dos laboratórios intitulada “Segurança no Trabalho: Segurança em Laboratórios”.

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. Na modalidade interambientes foram desenvolvidos em 2010 os cursos de capacitação: “Língua Portuguesa”, “Informática Br Office” e “Noções de Administração Pública I - Qualidade no Atendimento II”.

VII. Eventos de capacitação

Para o ano de 2011 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.

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.

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/PROAP, 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-de-capacitacao>.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
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 2011 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 2011 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 7,0.

CERTIFICAÇÃO

Fará jus ao certificado de conclusão de curso, os participantes que obtiverem média igual ou superior a 7,0 (sete) na avaliação de aprendizagem e que cumprirem o mínimo de 75% de frequência no curso ou evento.

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 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.
- 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 capacitação 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.



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

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.

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.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

A Programação dos recursos financeiros para 2011, com vistas a atender aos projetos e atividades, pauta-se na análise dos custos verificados no total dos projetos.

CURSO	CARGA HORÁRIA	CUSTO
Direitos Humanos	192 h/a	R\$ 7.311,36
Libras	183 h/a	R\$ 6.968,64
Língua Portuguesa	150h/a	R\$ 5.712,00
Raciocínio Lógico e Matemática Básica	183 h/a	R\$ 6.968,64



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

APRESENTAÇÃO DOS CURSOS (Carga Horária, objetivos, Ementa e Metodologia)

CURSO: DIREITOS HUMANOS

Objetivos: Discutir o embate entre o direito da maioria e o direito das minorias, entre direitos coletivos e individuais. Além disso, tratar da discriminação racial, dos direitos sexuais e da discriminação com base no gênero.

Público-Alvo: Servidores técnico-administrativos da UFGD em geral

Ementa: Cidadania, Direitos Humanos e Discriminação Racial (32 h/a); Direitos Humanos e Políticas Públicas (32h/a); Direitos Humanos, Alteridade e Indígenas (32h/a); Direitos Humanos e Conflitos (32h/a); Gênero e Direitos Humanos (32h/a); Direitos Humanos e Diversidade Sexual (32h/a).

Número de Vagas: 40

Carga Horária Total: de 96 h/a a 192h/a

Período de realização: Março a Novembro/2011 (08 horas semanais).

Custo do projeto: R\$7.311,36

Financiamento: 4572- Capacitação de Servidores ou Ministério do Planejamento se aprovado recurso.

Metodologia: O projeto será dividido em seis etapas de 32 h/a cada, totalizando a duração de 192 h/a. Os servidores poderão se matricular em qualquer uma das etapas, sendo opcional a matrícula em pelo menos uma ou em todas as etapas oferecidas neste projeto. Sendo assim, cabe ressaltar, que as etapas serão independentes, ou seja, nenhuma será pré-requisito para outra. O conteúdo programático será desenvolvido mediante aula presencial semanal (8 horas) com dois encontros de 04 h/a, seguindo o programa determinado pelos instrutores de acordo com material didático a ser distribuído aos participantes, conforme conteúdo programático a seguir discriminado. Ao longo do curso, serão aplicadas avaliações que contemplarão os conteúdos trabalhados nas diversas etapas. As aulas serão expositivas e interativas, com espaço para trabalhos em grupos, seminários, leituras dirigidas e trabalhos escritos.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

CURSO: LINGUA PORTUGUESA

Objetivos: Melhorar a execução e desenvolvimento dos processos de trabalho no que se refere ao atendimento aos usuários da Instituição através do aperfeiçoamento na comunicação oral e escrita.

Público-Alvo: Servidores técnico-administrativos da UFGD que utilizam com maior frequência a comunicação oral e escrita em suas atividades na instituição.

Ementa: Reforma Ortográfica (12 h/a), O texto, os gêneros textuais/discursivos da esfera jornalística e publicitária (40 h/a), Questões Linguísticas (16 h/a), Escrita e reescrita de textos, gêneros acadêmicos na Universidade (42 h/a), Práticas de Comunicação Oral (40 h/a)

Número de Vagas: 40

Carga Horária: 150 h/a

Período de realização: Março a Agosto/2011 (08 horas semanais)

Custo do evento: R\$5.712,00

Financiamento: 4572- Capacitação de Servidores.

Metodologia: O conteúdo programático será desenvolvido mediante aula presencial semanal (8 horas), seguindo o programa determinado pelos instrutores de acordo com material didático a ser distribuído aos participantes, conforme programação modular a seguir discriminada. Ao longo do curso, serão aplicadas avaliações que contemplarão os conteúdos trabalhados nas diversas etapas. As aulas serão expositivas e interativas, com espaço para trabalhos em grupos, seminários, leituras dirigidas, trabalhos escritos.

CURSO: LIBRAS

Objetivos: Despertar no aluno envolvido a capacidade de compreender de modo eficaz as diferenças entre o indivíduo surdo e o ouvinte, dando-lhe bagagem para entender o processo de inclusão não apenas para ele, mas também para ensinar a outros.

Público-Alvo: Servidores técnico-administrativos que atuam no atendimento ao público.

Ementa: Iniciação a cultura do surdo (organização social, costumes, código de ética etc.); Diferenças fundamentais entre o português e a LIBRAS; Língua brasileira de sinais: Identificação pessoal e cumprimentos; Alfabeto manual e Numeral; Expressões



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

faciais e corporais; Familiares e características de gênero; Animais, Verbos, Substantivos e Meios de transporte; Diálogos; Sinais específicos utilizados na empresa; Parâmetros gramaticais; Configuração de mãos; Aspectos cognitivos do surdo; Construção Linguística; Tipos de frases; Ponto de articulação; Pronomes; Verbo e flexão verbal; Advérbios de tempo; Direção e perspectiva; Numerais e quantificação; Adjetivos e suas formas; Comparatividade; Classificadores; Intensificação; Identidade do Surdo.

Número de Vagas: 40

Carga Horária: 183 h/a

Período de realização: Março a Novembro/2010 (06 horas semanais)

Custo do evento: R\$6.968,64

Financiamento: 4572- Capacitação de Servidores ou Ministério do Planejamento se aprovado recurso.

Metodologia: O conteúdo programático será desenvolvido mediante aula presencial semanal (8 horas), seguindo o programa determinado pelos instrutores de acordo com material didático a ser distribuído aos participantes, conforme programação modular a seguir discriminada. Ao longo do curso, serão aplicadas avaliações que contemplarão os conteúdos trabalhados nas diversas etapas. As aulas serão expositivas e interativas, com espaço para trabalhos em grupos, seminários, leituras dirigidas, trabalhos escritos

CURSO: RACIOCÍNIO LÓGICO E MATEMÁTICA BÁSICA

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

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: distinção entre os símbolos “ \Rightarrow ” e “ \Leftarrow ”; implicações entre proposições; implicações entre sentenças abertas; propriedades das implicações lógicas. Equivalências lógicas: distinção entre os símbolos “ \Leftrightarrow ” e “ \equiv ”; equivalências entre



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

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. Módulo V - Matemática Básica (33 h/a) - Operações fundamentais no conjunto dos números reais; Equações do 1º e 2º grau; Porcentagem; Regra de três simples; Regra de três composta; Juros simples; Juros compostos; Análise combinatória; Probabilidade.

Número de Vagas: 40

Carga Horária Total: de 150 h/a a 183 h/a

Período de realização: Março a Novembro/2010 (06 horas semanais)

Custo do evento: R\$6.968,64

Financiamento: 4572- Capacitação de Servidores.

Metodologia: O conteúdo programático será desenvolvido mediante aula presencial semanal (06 h/a), seguindo o programa determinado pelos instrutores de acordo com material didático a ser distribuído aos participantes, conforme programação modular a seguir discriminada. Ao longo do curso, serão aplicadas avaliações que contemplarão os conteúdos trabalhados nas diversas etapas. As aulas serão expositivas e ministradas pelos professores envolvidos no projeto, sendo que em algumas serão utilizados recursos tecnológicos (calculadoras, games e softwares livres).



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

CALENÁRIO 2011

Legenda:

Roxo: Direitos Humanos - quintas-feiras (7h30min às 11h30min) e sextas-feiras (13h30min às 17h30min)

Azul: Raciocínio Lógico e Matemática Básica - segundas e quartas-feiras (15h às 18h)

Verde: Língua Portuguesa - quartas e sextas-feiras (7h30min às 11h30min)

Vermelho: Libras - terças e quintas-feiras- (14h às 17h)

Janeiro 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	-	-	-	-	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

1 - Confraternização Universal

Fevereiro 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Março 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

8 - Carnaval

Abril 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	-	-	-	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

21 - Tiradentes

Maio 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	-	-	-	-	-	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

1 - Dia do Trabalho

Junho 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	-	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

23 - Corpus Christi

Julho 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	-	-	-	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Agosto 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Setembro 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	-	-	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

23 - Independência do Brasil

Outubro 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	-	-	-	-	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

12 - Nossa Sra. Aparecida

Novembro 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

2 - Finados
15 - Proclamação da República

Dezembro 2011						
S	T	Q	Q	S	S	D
-	-	-	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

25 - Natal



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

CRONOGRAMA FÍSICO-FINANCEIRO

Direitos Humanos											
	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
33.90.36	-	1.218,56	1.218,56	1.218,56	-	1.218,56	1.218,56	-	1.218,56	-	R\$ 7.311,36
Libras											
	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
33.90.36	R\$ 685,44	R\$ 799,68	R\$ 1.028,16	R\$ 913,92	R\$ 228,48	R\$ 1.028,16	R\$ 913,92	R\$ 685,44	R\$ 685,44	-	R\$ 6.968,64
Língua Portuguesa											
	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
33.90.36	R\$ 761,60	R\$ 1.066,24	R\$ 1.218,56	R\$ 1.218,56	R\$ 304,64	R\$ 1.142,40	-	-	-	-	R\$ 5.712,00
Raciocínio Lógico e Matemática Básica											
	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
33.90.36	R\$ 685,44	R\$ 913,92	R\$ 1.028,16	R\$ 913,92	R\$ 228,48	R\$ 1.142,40	R\$ 799,68	R\$ 685,44	R\$ 571,20	-	R\$ 6.968,64

OBS: Os cursos deverão ser ministrados por servidores públicos, preferencialmente da própria UFGD, com base no Decreto n°. 6114 (15/05/2007), art.2°, na Portaria n°. 581 de 14/05/2008. Nos casos de servidores de outras IFES serão acrescidas diárias e passagens, dentro da ação própria 4572.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

ANEXOS

TABELA DE 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



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

	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