



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**RESOLUÇÃO Nº 44/2018**

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

CONSIDERANDO o que consta do Processo nº **074795/2018-41 – DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (DDP/PROGEP)**;

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

CONSIDERANDO o parecer da Comissão de Legislação e Normas;

CONSIDERANDO, ainda, a aprovação da Plenária, por unanimidade, na Sessão Ordinária do dia 13 de dezembro de 2018,

**R E S O L V E:**

**Art. 1º** Aprovar o Plano de Capacitação dos Servidores desta Universidade para o exercício de 2019, conforme anexo desta Resolução.

**Art. 2º** Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 13 de dezembro de 2018.

**REINALDO CENTODUCATTE**  
PRESIDENTE



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

### ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 44/2018 – CUn

#### PLANO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA UFES PARA O ANO DE 2019

##### 1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação da Universidade Federal do Espírito Santo (PAC-UFES) vem atender às determinações legais sobre a capacitação do servidor, como processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento das competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais.

Tendo como base o Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e as diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFES (PDI/UFES 2015-2019), o Plano de Capacitação de 2019 abrangerá as carreiras dos técnicos administrativos em Educação (TAEs) e dos docentes do magistério superior e do ensino básico técnico e tecnológico.

O PAC 2019 atende ao inciso II do §1º do artigo 24 da Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFEs), quanto ao Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento previsto no art. 7º do Decreto nº 5825/2006. A Comissão Interna de Supervisão (CIS), no desempenho de suas funções previstas no Art. 22 da Lei nº 11.091/2005, acompanhará a execução e as metas propostas deste plano.

O Plano também atenderá tanto ao PDI/UFES quanto ao inciso V do artigo 24 da Lei nº 12.772/2012, que estabelece que a participação do docente no Programa de Recepção ao Docente deverá ser considerada na avaliação especial de estágio probatório, sendo, portanto, obrigatória.

Para a elaboração do Plano foi elaborado um planejamento de capacitação de servidores que buscou compatibilizar as estratégias e projetos previstos no PDI/UFES com ações de aperfeiçoamento e qualificação visando a melhoria das atividades praticadas pelas unidades de exercício.

A atual maneira como a Universidade planeja a capacitação de seus servidores técnico-administrativos em Educação foi instaurada em 2017, com a aprovação da Resolução nº 21/2017 do Conselho Universitário (CUn), que estabeleceu normas para afastamento, afastamento parcial e concessão de carga horária aos servidores ocupantes dos cargos técnico-administrativos em Educação da UFES, visando à participação em cursos de capacitação nas modalidades de qualificação e aperfeiçoamento.

A partir dessa Resolução, buscou-se viabilizar a capacitação dos técnicos administrativos sem prejuízo da manutenção das atividades e da qualidade na prestação de serviços da Universidade. Para tanto, cada Unidade Estratégica (pró-reitoria, centro de ensino, órgão suplementar, etc.) deve elaborar, anualmente, um planejamento interno para a participação dos servidores em ações de capacitação, o qual deve ser incorporado ao Plano Anual de Capacitação.

A elaboração do planejamento interno de capacitação é feita por uma comissão composta por servidores da própria Unidade Estratégica, denominada Comissão de Planejamento da Capacitação de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (CPCS), com mandato de 2 (dois) anos. O documento elaborado pelas CPCSs deve conter o planejamento da capacitação para o ano seguinte, considerando os cursos e demais ações de capacitação necessários na unidade e a programação das licenças para capacitação e dos afastamentos.



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

O planejamento da capacitação do corpo docente foi direcionado por demandas oriundas de Unidades Estratégicas, tais como a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania (PROAECI) e o Núcleo de Acessibilidade da UFES (NAUFES), que apontaram necessidades de capacitação e atualização dos docentes em temas relacionados às atividades dessas unidades e ao cotidiano do profissional docente.

Nos próximos capítulos, expõem-se a legislação relacionada à capacitação dos servidores, conceitos e diretrizes norteadores do processo, objetivos e metas, público-alvo, ações de capacitação previstas, local de execução, recursos financeiros, formas de pagamento e vigência deste Plano.

### 2. BASE LEGAL

O Plano Anual de Capacitação foi elaborado em consonância com a legislação vigente sobre a gestão e o desenvolvimento de pessoas da administração pública federal. A legislação considerada consta no quadro a seguir:

Legislação	Descrição
Lei nº 8.112/1990	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
Lei nº 11.091/2005	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.
Lei nº 12.772/2012	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, e nº 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências.
Decreto nº 5.707/2006	Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Decreto nº 5.824/2006	Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
Decreto nº 5.825/2006	Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

<b>Legislação</b>	<b>Descrição</b>
Decreto nº 5.992/2006	Dispõe sobre a concessão de diárias no âmbito da administração federal direta autárquica e fundacional, e dá outras providências
Decreto nº 6.114/2007	Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Portaria nº 09/2006-MEC	Define, em seu Anexo, os cursos de capacitação não atendidos pela educação formal, mas que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.
Resolução nº 22/2009 – CUn/UFES	Estabelece o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIC/PCCTAE).
Resolução nº 21/2017 – CUn/UFES	Estabelece normas para afastamento, afastamento parcial e concessão de carga horária aos servidores ocupantes dos cargos técnico-administrativos em Educação da UFES, visando à participação em cursos de capacitação nas modalidades de qualificação e aperfeiçoamento.
Resolução nº 35/2008 – CUn/UFES	Estabelece normas relativas ao pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso ao servidor no âmbito da Universidade.
Portaria nº 634/2018 – PROGEP	Disciplina o custeio de inscrição, diárias e passagens para participação em capacitações externas no país com recursos previstos no Plano Anual de Capacitação aos servidores técnico-administrativos em Educação ativos do quadro permanente desta Instituição.
Portaria nº 1.134/2017 – PROGEP/UFES	Disciplina a organização, as competências e o funcionamento das Comissões de Planejamento da Capacitação de Servidores Técnico-Administrativos em Educação (CPCS), com vistas ao planejamento interno de capacitação em cada Unidade Estratégica.
PDI UFES - 2015-2019	Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFES para o período de 2015 a 2019

### 3. CONCEITOS E DIRETRIZES

Destacam-se a seguir alguns conceitos norteadores do processo de capacitação, extraídos da legislação citada no capítulo 2:

- 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;



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- 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;
- gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição;
- eventos de capacitação: cursos presenciais e a 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;
- afastamento: é o afastamento total do exercício do cargo efetivo com a respectiva remuneração, concedido a servidor, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior;
- afastamento parcial: é o afastamento parcial do exercício do cargo efetivo com a respectiva remuneração, concedido a servidor, no interesse da Administração, para fins de curso de pós-graduação *stricto sensu* no País, sem a necessidade de compensação de horário, quando não puder ser feita a compensação de horas no período da jornada semanal regular do servidor ou quando não houver possibilidade de afastamento total, em razão da necessidade do trabalho;
- concessão de carga horária: constitui liberação parcial do servidor de suas atividades na instituição para participação em programa de treinamento regularmente instituído (incluindo ensino fundamental; ensino médio; educação profissional ou técnica de nível médio; educação de jovens e adultos; cursos de graduação, com formação em bacharelado, em licenciatura ou de tecnólogos; cursos sequenciais de complementação de estudos, que conferem certificado ao final do curso; e cursos de pós-graduação *lato sensu* em nível de especialização ou aperfeiçoamento), conforme art. 102, IV, da Lei nº 8.112/1990. Não inclui participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado, doutorado ou pós-doutorado) e pode ser de até 50% da jornada de trabalho semanal do servidor;
- capacitação de curta duração: abrange cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e atendam aos interesses da Administração; e
- licença para capacitação: é a licença concedida ao servidor, no interesse da Administração, pelo prazo de até três meses, após cada quinquênio de efetivo exercício, com a respectiva remuneração, para participar de ação de capacitação profissional.

Orientam este Plano as seguintes linhas de desenvolvimento, seguindo o que indica o Decreto nº 5.825/2006:

- iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE, da conduta do servidor público e de sua integração no ambiente institucional;
- formação geral: visa à oferta de um conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- educação formal: visa à prática de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e
- específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

### 4. OBJETIVOS E METAS

O planejamento, a coordenação, a execução e o controle das ações de capacitação serão efetivados pela PROGEP, por meio do DDP, com o compromisso de colaboração das unidades administrativas e acadêmicas da UFES, principalmente por meio de seus gestores e suas CPCs.

O DDP/PROGEP monitorará as metas propostas neste Plano e poderá fornecer dados à CIS, às CPCs e aos gestores das UEs para acompanhamento das metas constantes nos planejamentos internos de cada Unidade Estratégica.

#### 4.1. OBJETIVOS

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal instituída pelo Decreto nº 5.707/2006 tem como finalidades:

- I. melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- II. desenvolvimento permanente do servidor público;
- III. adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;
- IV. divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e
- V. racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Especificamente quanto à carreira dos cargos técnico-administrativos em Educação, o Decreto nº 5.825/2006 determina, em seu art. 7º, que o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

- I. contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- II. capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e
- III. capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Partindo dessa determinação, destacam-se como objetivos deste Plano Anual de Capacitação dos servidores da UFES, em consonância com o PDI/UFES:

- desenvolver continuamente o servidor, por meio de ações de capacitação e qualificação, visando à formação para o desempenho das atividades no trabalho, bem como à eficiência e à eficácia dos serviços prestados pela UFES;
- contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- informar aos servidores sobre programas de educação formal, existentes na Universidade e externos, que lhes possibilitem ascender em sua formação acadêmica;
- desenvolver ações de capacitação que viabilizem a melhoria dos processos na Instituição;
- praticar ações de capacitação na área de gestão de pessoas que contribuam para as ações de acompanhamento e desenvolvimento de pessoas;



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- propor ações de capacitação para os atuais gestores e formar futuros gestores da Instituição; e
- melhorar a capacitação e a qualificação dos servidores, tanto em quantidade quanto em qualidade, para a efetiva prestação dos serviços na área acadêmica, administrativa e social da UFES, bem como o alcance dos objetivos e metas institucionais.

### 4.2. METAS

O Plano Anual de Capacitação de 2019 tem como metas:

- capacitar 80%, no mínimo, dos servidores ingressantes na linha de iniciação ao serviço público;
- capacitar 50% dos servidores, visando à melhoria do desempenho no trabalho; e
- capacitar 30% de servidores que exercem função gerencial em capacitações da área de gestão.

Além dessas metas gerais, constam nos planejamentos internos as metas específicas de cada Unidade Estratégica.

### 5. PÚBLICO-ALVO

O Plano Anual de Capacitação tem como público-alvo todos os servidores públicos federais, docentes e técnico-administrativos, pertencentes ao quadro efetivo da UFES. Poderão também participar das ações de capacitação os servidores públicos federais de outros órgãos em exercício na Universidade e os profissionais que estão em regime de contratação temporária regidos pela Lei nº 8.745/1993.

Salientamos que a participação dos servidores em ações de capacitação constantes deste Plano é considerada, para todos os efeitos, como efetivo exercício e não estará sujeita à compensação de horário.

### 6. DEVERES DOS GESTORES

A participação das chefias no processo de capacitação dos servidores lotados em seus setores é de extrema relevância. É dever dos gestores participar ativamente nos processos de capacitação e desenvolvimento dos subordinados. Nesse contexto, são expressos alguns deveres das chefias no processo:

- a) informar as necessidades de capacitação para os servidores do seu setor, durante o levantamento feito para elaboração dos planejamentos internos e do Plano Anual de Capacitação ou quando surgirem demandas específicas;
- b) elaborar o planejamento de participação nas ações de capacitação, no âmbito de seu setor, assegurando o acesso a todos os servidores nele lotados;
- c) compatibilizar o horário de trabalho do servidor com o horário da ação de capacitação, de forma a manter o bom andamento das atividades do setor e estimular a contínua participação do servidor;
- d) acompanhar a efetiva participação do servidor na ação;
- e) apresentar justificativa para a desautorização de participação do servidor em cursos de aperfeiçoamento de curta duração, exceto nos cursos na modalidade a distância ou em palestras e oficinas de curta duração; e
- f) avaliar, após a participação do servidor, o impacto da ação de aperfeiçoamento no ambiente de trabalho.



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

### 7. DEVERES DOS PARTICIPANTES

Compete aos participantes das ações de capacitação ofertadas pelo DDP/PROGEP:

- a) observar as normas e os critérios estabelecidos no âmbito de sua unidade de trabalho e na legislação pertinente;
- b) observar os preceitos deste Plano, bem como as demais normas em vigor referentes às capacitações;
- c) compatibilizar a sua carga horária de trabalho com a capacitação, de forma conciliatória com a sua chefia e as necessidades de sua unidade;
- d) fazer a sua inscrição no sistema de inscrição *on-line* e acompanhar a sua confirmação;
- e) participar das ações de capacitação, observando os critérios estabelecidos para fins de certificação;
- f) participar dos processos de avaliação das ações de capacitação sempre que solicitados; e
- g) disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito da UFES na sua unidade de exercício, ou colaborar na melhoria dos processos e na atualização dos procedimentos de trabalho.

### 8. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

#### 8.1. MODALIDADES

As ações de capacitação propostas neste Plano podem ocorrer nas seguintes modalidades: curso presencial, semipresencial ou a distância (EaD), treinamento em serviço, oficina, seminário, palestra, *workshop* e grupos de trabalho e/ou estudo, pesquisa ou extensão.

Dentre essas modalidades, a capacitação a distância (EaD) terá prioridade, por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da PROGEP (<http://ava.progep.ufes.br/>).

Os materiais didáticos ou multimídia das capacitações serão disponibilizados exclusivamente em meio eletrônico por meio do AVA da PROGEP.

Os grupos de trabalho e/ou estudo, pesquisa ou extensão deverão ser formados por servidores da UFES para discussão e proposição de melhoria da eficiência e eficácia na prestação de serviços e para o desenvolvimento permanente do servidor público. Para essa modalidade ser certificada, deverão ser encaminhadas ao DDP/PROGEP, por meio de processo, as atividades do grupo, contendo projeto com as seguintes informações: tema, período de execução, carga horária e nomes do coordenador e dos participantes. Caso o grupo seja permanente, o registro dos encontros e a frequência deverão ser encaminhados semestralmente.

#### 8.2. AÇÕES PREVISTAS

As iniciativas de capacitação previstas para execução pelo DDP/PROGEP são compostas de ações que independem de demanda, de ações demandadas por outras unidades e de ações extraídas dos planejamentos internos de capacitação.

##### 8.2.1 Ações que independem de demanda

Assim como nos anos anteriores, o DDP/PROGEP executará as seguintes ações, independentemente de demandas de outros setores:

- Seminários de Integração, a fim de promover a integração dos novos servidores ao ambiente institucional e o conhecimento da carreira. Durante o Seminário serão apresentados a estrutura organizacional e o funcionamento da Universidade,





## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

serviços disponíveis, direitos e deveres dos servidores, legislação de pessoal, informações sobre as carreiras e suas respectivas comissões de acompanhamento e supervisão (Comissão Interna de Supervisão – CIS/PCCTAE e Comissão Permanente de Progressão Docente – CPPD);

- Semana do Servidor, em parceria com diversos setores e apoiadores, no final do mês de outubro, como ação de capacitação e valorização dos servidores; e
- oferta de bolsas de estudos de idiomas junto ao Núcleo de Línguas da UFES, semestralmente, por meio de edital específico, conforme previsto no art. 1º da Resolução nº 17/2000 do Conselho Universitário da UFES.

### 8.2.2 Ações demandadas por outras unidades

O DDP/PROGEP poderá atender a demandas específicas das unidades não previstas no escopo deste Plano e surgidas ao longo do ano, desde que sejam atendidas todas as seguintes condições:

- a) a unidade demandante encaminhe processo contendo memorando de solicitação e projeto básico da ação de capacitação;
- b) o processo seja encaminhado ao DDP/PROGEP com prazo mínimo de 40 dias de antecedência do início da ação;
- c) o memorando de solicitação contenha a justificativa para a ação e a indicação de servidor responsável pela coordenação das atividades da capacitação e interlocução com o DDP/PROGEP;
- d) o projeto básico da ação de capacitação contenha título, público-alvo, local de execução, carga horária, modalidade, período/data, horário, número de vagas, dados do(s) facilitador(es), objetivos gerais e específicos, ementa, conteúdo programático, metodologia de ensino, sistema de avaliação, estimativa de custos, cronograma (compreendendo data, conteúdo a ser tratado, facilitador responsável, duração estimada de cada atividade ou aula);
- e) referências/bibliografia (modelo disponibilizado no sítio eletrônico da PROGEP); e
- f) disponibilidade orçamentária, caso a ação implique custos.

As demandas serão analisadas quanto ao atendimento dos critérios indicados acima, à pertinência (análise técnica do projeto básico e da justificativa) e à viabilidade financeira (disponibilidade de recursos para desenvolvimento de ações adicionais), conforme as necessidades estratégicas da Instituição.

Caso uma demanda específica seja autorizada, a organização será feita em conjunto pelas equipes do DDP/PROGEP e da unidade demandante.

Ressalta-se que poderão ocorrer modificações em função de eventuais problemas de infraestrutura (falta ou escassez de tecnologia, contingente de pessoal e de espaço físico), contingenciamento na liberação de recursos das fontes que custeiam a capacitação ou mesmo o cancelamento da ação, no caso de intercorrências como as supramencionadas, que impossibilitem sua execução.

Durante o ano de 2018 algumas ações foram recebidas e são oriundas de setores que têm o objetivo de atender necessidades de capacitação ligadas às atividades das Unidades Estratégicas e planos específicos de reconhecida relevância para a Universidade. Essas ações também devem atender as condições das alíneas “a” a “e” (indicadas acima), com o envio da documentação necessária ao DDP/PROGEP. Tais ações são apresentadas no quadro abaixo:



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

<b>Ação de capacitação</b>	<b>Demandante</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Gestão acadêmica para coordenadores;</li><li>Encontros formativos de pedagogia universitária</li></ul>	PROGRAD
<ul style="list-style-type: none"><li>Promoção do respeito à diversidade, da cultura da paz e dos direitos humanos</li></ul>	PROAECI
<ul style="list-style-type: none"><li>Formação pedagógica sobre acessibilidade</li></ul>	Comissão de Acessibilidade da UFES

### **8.2.3 Ações de capacitação extraídas dos planejamentos internos de capacitação**

No que se refere às ações de capacitação extraídas dos planejamentos internos de capacitação, consideraram-se os cursos indicados pelos servidores, chefias e integrantes das comissões.

De acordo com a Portaria nº 1.134/2017-PROGEP, no atendimento das solicitações de capacitação para as Unidades Estratégicas (UEs) serão considerados, pelo DDP, os seguintes critérios de prioridade:

- I. necessidades da Unidade Estratégica para o atendimento dos objetivos e metas estabelecidos no PDI e no planejamento estratégico da unidade, observando as habilidades individuais e coletivas requeridas;
- II. a abrangência das ações, tendo em vista a quantidade de unidades e servidores beneficiados;
- III. a contribuição para a eficiência das atividades do setor;
- IV. a viabilidade e os custos de execução das ações; e
- V. o histórico de unidades e setores já atendidos e daqueles ainda não beneficiados por ações de capacitação.

O primeiro item dos critérios de prioridade foi contemplado em todos os planejamentos internos, uma vez que, para sua elaboração, foram consideradas as necessidades das unidades para o atendimento dos objetivos e metas estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFES e no planejamento estratégico da unidade.

Com a finalidade de atender ao segundo item dos critérios de prioridade, todas as capacitações indicadas pelos servidores, chefias e comissões foram listadas e, em seguida, os títulos foram analisados e agrupados para verificação da sua abrangência. Nesse processo, foram priorizadas as capacitações solicitadas por três ou mais Unidades Estratégicas e 11 (onze) ou mais servidores, conforme o quadro abaixo (em ordem de prioridade):

<b>Nº</b>	<b>Capacitação</b>
1	Atendimento ao público
2	Redação oficial
3	Protocolo <i>web</i> - Lepisma
4	Planilha eletrônica (Excel, Calc)
5	Idiomas (inglês, espanhol, francês)
6	Informática
7	Elaboração, análise e gestão de projetos
8	Língua Brasileira de Sinais (Libras)
9	Gestão de pessoas e legislação de pessoal
10	Relacionamento interpessoal
11	Planilha eletrônica (Excel, Calc) – Avançado
12	Língua Portuguesa



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

<b>Nº</b>	<b>Capacitação</b>
13	Formação de gestores e liderança
14	Gestão de conflitos
15	Gestão de processos (mapeamento, modelagem, BPM)
16	Arquivamento e conservação de documentos
17	Gestão e fiscalização de contratos
18	Licitação, compras e contratos
19	Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP)
20	Ética no serviço público
21	Português instrumental
22	Gerenciamento de resíduos
23	SIAFI (Operacional, Web e Gerencial)
24	Gestão orçamentária e financeira
25	Gerenciamento do estresse
26	Primeiros socorros
27	Governança e gestão de riscos
28	Desenvolvimento e trabalho em equipe
29	Rotinas acadêmicas e SIE acadêmico
30	Administração pública
31	Tesouro Gerencial
32	Planejamento e gestão estratégica
33	Boas práticas de laboratório e segurança
34	Libre Office
35	Secretariado
36	Direito administrativo
37	Editor de textos (Word, Writer)
38	Banco de dados
39	Raciocínio lógico e quantitativo
40	Administração do tempo
41	Pregão eletrônico e INs 05/2017 e 01/2018
42	Gestão de patrimônio
43	SAPPG e Sucupira
44	Sistema de Concessão de Diárias e Passagens (SCDP)
45	Inglês instrumental
46	Planejamento, gestão e fiscalização de obras
47	Lei de Acesso à Informação
48	Elaboração de editais

Ao longo do ano, o DDP/PROGEP, com o apoio das comissões e gestores das unidades, avaliará as capacitações com maior demanda, levando em consideração os demais critérios, indicados na Portaria nº 1.134/2017-PROGEP.

Também serão analisadas possíveis alterações de escopo dos cursos listados no quadro acima, conforme a necessidade e em parceria com as Unidades Estratégicas e CPCSS.



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

O DDP/PROGEP buscará ofertar também algumas das capacitações de maior demanda, de acordo com o informado por servidores técnico-administrativos, chefias e comissões no quadro "Vinculação do planejamento interno de capacitação com as atividades da unidade", contido nos planejamentos internos de cada unidade, que podem ser consultados no sítio eletrônico da PROGEP, seção Capacitação, item Plano Anual de Capacitação. Para tanto, será solicitado ao gestor da unidade que indique a ação de capacitação a ser priorizada.

Além das ações previstas acima, o DDP/PROGEP tem como propostas:

- apoiar a execução das capacitações contidas no escopo do Projeto UFES Digital, por se tratar de necessidade institucional emergente;
- ofertar capacitação de Elaboração do Plano de Capacitação e de Gestão por Competência, prioritariamente aos integrantes das CPCSS, da Comissão Interna de Supervisão (CIS) e aos servidores do DDP/PROGEP;
- iniciar a oferta de capacitações autoinstrucionais via AVA/PROGEP;
- executar *workshops*/encontros para integração e troca de experiências entre servidores por área de atuação;
- apoiar e promover ações de promoção à saúde e à qualidade de vida do servidor;
- promover ações de capacitação sobre direitos humanos, educação étnico-racial e assédio moral e sexual no contexto da Universidade;
- apoiar a condução de ações de capacitação praticadas pelo Departamento de Atenção à Saúde e pelo Escritório de Gerenciamento de Projetos de Gestão e Processos da UFES, e certificar os servidores participantes; e
- identificar e informar ao servidor a oferta de ações de educação formal, a fim de proporcionar a complementação da sua formação, principalmente na Educação Básica.

Não é possível esgotar todas as necessidades de capacitação neste plano. Por isso, as demandas específicas de ações que porventura surgirem durante o ano deverão atender as condições indicadas no item 8.2.2 deste Plano.

### 9. DIVULGAÇÃO, INSCRIÇÃO E DESISTÊNCIA

A divulgação da oferta de ações de capacitação, com objetivos, carga horária, período de cumprimento, número de vagas, público-alvo e outras informações pertinentes, será feita no sítio eletrônico da PROGEP/UFES (<http://progep.ufes.br>) e enviada aos *e-mails* dos servidores.

Para confirmar o cumprimento das ações de capacitação ofertadas pelo DDP/PROGEP, no mínimo 75% das vagas oferecidas em cada uma delas deverão ser preenchidas. Quando o número de inscrições exceder o número de vagas ofertadas, respeitados os pré-requisitos de cada ação, será criada lista de espera (monitoramento de demanda reprimida) para fins de análise da possibilidade de abertura de novas turmas. A lista de espera não garante a oferta do curso. Entretanto, servirá de subsídio para o planejamento de novas turmas para o mesmo exercício ou exercícios futuros, de acordo com a disponibilidade de recursos financeiros, humanos e de infraestrutura.

As inscrições para participação nas ações de capacitação promovidas pelo DDP/PROGEP deverão ser feitas exclusivamente por meio de formulários eletrônicos, disponibilizados em <http://inscricao.ufes.br>, mediante *login* único de acesso. Ficam vedadas a inscrição e a reserva de vagas via telefone, *e-mail* e comunicação oral. O servidor não poderá solicitar a sua participação em ações de capacitação se estiver alijado do trabalho em razão de licenças e afastamentos sem remuneração e cessão para outros órgãos.

Caso o servidor desista de participar de ação de capacitação em que esteja inscrito, deverá comunicar o DDP/PROGEP o quanto antes, para que seja providenciada a chamada de outro servidor interessado. Em casos de abandono, reprovação por faltas e omissão na



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

comunicação de desistência, o servidor deverá apresentar a devida justificativa. Em cursos EaD, os servidores inscritos que não acessarem a plataforma AVA nos dois primeiros dias de curso serão automaticamente substituídos por outros servidores constantes da lista de espera do respectivo curso.

### 10. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Durante o ano, o DDP/PROGEP avaliará todas as ações de capacitação executadas, com base em quatro níveis de avaliação: de aprendizagem, de reação, de suporte à aplicação e de impacto no trabalho.

- **Avaliação de aprendizagem:** objetiva avaliar o alcance dos objetivos instrucionais pelos participantes. É aplicada ao longo e/ou ao final da ação de capacitação.
- **Avaliação de reação:** caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação e é aplicada ao final do evento educacional.
- **Avaliação de suporte à aplicação:** visa avaliar o apoio recebido pelo servidor egresso da ação de capacitação para aplicar no trabalho as novas habilidades adquiridas nesses eventos instrucionais. É aplicada em conjunto com a avaliação de impacto.
- **Avaliação de impacto no trabalho:** aplicada eletronicamente mediante instrumentos de avaliação de impacto, dois meses após o término do curso, com o objetivo de avaliar o efeito direto da ação de capacitação sobre o desempenho do servidor capacitado.

### 11. CERTIFICAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Os certificados emitidos pelo DDP/PROGEP, exclusivamente no formato digital, por meio do Portal de Autenticação da UFES, serão enviados aos *e-mails* dos servidores aprovados nas ações de capacitação que responderam à avaliação de reação correspondente. Para efeito de aprovação nas ações, os seguintes critérios deverão ser observados:

- a) ações presenciais: frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária das atividades desenvolvidas pela ação e aproveitamento mínimo de 60% (sessenta por cento) nas avaliações de aprendizagem, quando previstas no plano de curso;
- b) ações EaD: aproveitamento mínimo de 60% (sessenta por cento) nas atividades e avaliações de aprendizagem.

Os certificados de capacitação obtidos em observância a este Plano poderão ser utilizados pelos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação para sua progressão por capacitação profissional, desde que atendam às condições previstas na legislação pertinente.

A autenticidade dos certificados poderá ser verificada no Portal de Autenticação da UFES (<https://autenticar.ufes.br/>).



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**12. RECURSOS FINANCEIROS**

O orçamento proposto para a execução do Plano de Capacitação é apresentado no quadro a seguir:

Previsão de Recursos	Tesouro Nacional	Recursos Próprios UFES	Total
	R\$ 440.853,00	R\$ 150.000,00	R\$ 590.853,00
<b>Custos previstos</b>			
Instrutoria e Tutoria	R\$ 220.426,50	R\$ 75.000,00	R\$ 295.426,50
Encargos sociais – instrutores externos			
Diárias e passagens relativas ao deslocamento de instrutores			
Elaboração de material didático ou multimídia			
Contratação direta de cursos <i>in company</i>			
Pagamento de inscrição em eventos externos e cursos de curta duração no país para atender normativo interno	R\$ 110.213,25	R\$ 37.500,00	R\$ 147.713,25
Despesas com diárias e passagens para eventos externos e cursos de curta duração no país para atender normativo interno			
Pagamento de docentes do mestrado profissional - PPGGP/CCJE	R\$ 110.213,25	R\$ 37.500,00	R\$ 147.713,25
<b>Total</b>	<b>R\$ 440.853,00</b>	<b>R\$ 150.000,00</b>	<b>R\$ 590.853,00</b>

Parte dos recursos financeiros previstos para um grupo de ações poderá ser remanejado para outro grupo de ações, conforme a necessidade a ser avaliada pelo DDP e pela PROGEP, a fim de promover o melhor aproveitamento dos recursos.

Segundo a Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PROPLAN), os recursos da fonte 8100 (Tesouro Nacional) estão sujeitos aos contingenciamentos e restrições de limites para empenho impostos pelo Governo Federal, enquanto os recursos da fonte 8250 (Recursos Próprios) dependem da capacidade de arrecadação da UFES para essa finalidade e das restrições impostas pelo Governo Federal quanto à liberação de limites de empenho.

**13. PAGAMENTO E CUSTEIO DAS ATIVIDADES**

Os pagamentos das ações de capacitação previstas neste Plano se darão da seguinte forma:

a) instrutoria, tutoria e elaboração de material didático ou multimídia: por meio da Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC) regulamentada pelo Decreto nº 6.114/2007 e pela Resolução nº 35/2008-CUn/UFES;

b) inscrições, diárias e passagens aéreas para deslocamento de instrutores e para participação de servidores em curso ou eventos externos: conforme normativo interno que disciplina o custeio de participação em capacitações externas (Portaria nº 634/2018 – PROGEP) e legislação federal específica; e



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

c) por meio de contratação direta de cursos *in company*.

O valor a título de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso será calculado em horas e pago com valor fixado no quadro a seguir (respeitando-se os limites previstos nos regulamentos acima citados), de acordo com a atividade a ser desenvolvida.

<b>Instrutoria em curso de formação ou em cursos de desenvolvimento ou de treinamento para servidores, regularmente instituídos no âmbito da administração pública federal (limite de horas anuais: 120 horas)</b>	
<b>Atividade</b>	<b>Valor por hora</b>
Instrutoria em curso de desenvolvimento e aperfeiçoamento	R\$ 107,78
Instrutoria em curso de treinamento	R\$ 71,03
Tutoria em curso a distância	R\$ 71,03
Instrutoria em curso de pós-graduação	R\$ 107,78
Orientação de monografia	R\$ 107,78
Coordenação técnica e pedagógica	R\$ 71,03
Elaboração de material didático	R\$ 71,03
Elaboração de material multimídia para curso a distância	R\$ 107,78
Atividade de conferencista e de palestrante em evento de capacitação	R\$ 107,78

Os processos de pagamento de docentes do Mestrado Profissional em Gestão Pública serão operacionalizados pelo DDP/PROGEP, observando-se os valores previstos nos itens 13 e 14 deste Plano, o disposto no Decreto nº 6.114/2007 e na Resolução nº 35/2008-CUn/UFES e as orientações emitidas pelo DDP/PROGEP. Por sua vez, a Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (PPGGP/CCJE/UFES) será responsável pela documentação necessária para instrução dos processos de pagamento, inclusive a solicitação de prévia autorização do Magnífico Reitor para o servidor exceder o limite de 120 horas anuais de atividades que ensejam o pagamento de GECC, e controle de horas trabalhadas no ano e de compensação (quando aplicável).

O normativo interno atual que disciplina o custeio da participação de servidores em eventos externos e em cursos de curta duração no País é a Portaria nº 634/2018-PROGEP.

As despesas com custeio de inscrição, diárias e passagens para participação em eventos externos e cursos de curta duração no País deverão respeitar, a cada trimestre, o limite de 25% do valor previsto no orçamento para esse grupo de ações. Caso os gastos do 1º trimestre sejam inferiores a esse limite, o recurso restante poderá ser utilizado no trimestre seguinte, e assim por diante.

O valor das inscrições e passagens para ações de capacitação fora da UFES ou da sede do servidor seguirá normativo específico interno e/ou federal. Os valores de diárias, especificamente, serão pagos conforme o Decreto nº 5.992/2006.

A contratação direta de cursos *in company* deverá ser previamente analisada pelo DDP/PROGEP. Para a referida análise da solicitação, a unidade demandante deverá instruir processo com memorando de solicitação, contendo, no mínimo, informações sobre o curso, justificativa, estimativa de servidores a ser capacitados, custo estimado, período previsto para integralização e indicação de servidor responsável pela coordenação do curso e interlocução entre a empresa e o DDP/PROGEP. Ao processo deverão ser anexadas as propostas comerciais das empresas consultadas, com detalhamento das informações do curso pretendido.



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

### 14. LOCAL DE EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Os cursos constantes deste Plano de Capacitação, quando presenciais, prioritariamente utilizarão os espaços físicos do prédio do DDP, quando no *campus* de Goiabeiras. Os espaços a ser utilizados nos *campi* de Alegre, São Mateus e Maruípe serão determinados de acordo com suas demandas e condições específicas.

Os cursos a distância serão ofertados por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA (<http://ava.progep.ufes.br/>), com apoio da Secretaria de Ensino a Distância (SEAD/UFES), quando necessário.

### 15. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

Este Plano terá vigência de 12 meses, a partir de 1/1/2019. Em caráter excepcional, com autorização do dirigente máximo desta IFE, as ações de capacitação previstas neste Plano poderão ser executadas até a data da aprovação do Plano Anual de Capacitação para o ano de 2020.

### 16. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A execução do Plano Anual de Capacitação proposto para o exercício de 2019 ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária e de infraestrutura. O PAC será amplamente divulgado entre os servidores docentes e técnico-administrativos no âmbito institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento da carreira é de responsabilidade compartilhada entre servidor, chefia imediata, gestor da Unidade Estratégica e Instituição.