

# PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

---

2019



Universidade Federal de São Carlos  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas





# PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

## SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO .....	5
2. OBJETIVOS.....	6
3. PÚBLICO-ALVO .....	6
4. ORÇAMENTO E META.....	7
5. LINHAS DE DESENVOLVIMENTO .....	7
6. FORMAS DE CAPACITAÇÃO .....	8
7. PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DE 2019 .....	9
7.1. INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO .....	9
7.2. FORMAÇÃO GERAL .....	10
7.3. EDUCAÇÃO FORMAL .....	10
7.4. GESTÃO .....	11
7.5. INTER-RELAÇÃO ENTRE AMBIENTES.....	11
7.6. ESPECÍFICA .....	12
8. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO NA ESCOLA DE GOVERNO - ENAP .....	14
9. CRITÉRIOS PARA PARTICIPAR DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO .....	19
10. INSCRIÇÃO NOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO .....	20
11. AVALIAÇÃO DOS CURSOS .....	21
12. CERTIFICAÇÃO .....	21
13. BASE LEGAL.....	21

## 1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) da UFSCar estabelece as diretrizes para capacitação de servidores com vistas ao desenvolvimento de um processo de educação continuada e permanente de seu pessoal. Parte-se da premissa de que o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores é fundamental para o aperfeiçoamento de suas habilidades, além de proporcionar melhor visão da realidade na qual estão inseridos. Dessa forma, o PAC visa a uma construção de conhecimentos que contribuam não apenas para o sucesso institucional, como também para o sucesso pessoal dos servidores da UFSCar, mobilizando e desenvolvendo recursos, habilidades e experiências que agreguem valor à instituição e valor produtivo ao indivíduo, no que diz respeito ao “saber fazer”. Assim, o PAC tem como principal objetivo o desempenho profissional com as características necessárias para a instituição e uma aprendizagem em que os ganhos se convertam também em desenvolvimento pessoal.

O Plano Anual de Capacitação é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento (Decreto nº 5.707/2006) e fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade. Além do Decreto nº 5.707/2006, o PAC se ampara em uma série de Leis, Decretos e Portarias estabelecidos pela Administração Pública Federal/MEC, dentre os quais destacam-se a Portaria MEC nº 27/2016, de 15 de janeiro de 2014, que institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, o Decreto nº 5.825/2006, que estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº. 11.091 de 12/01/2005 e a Portaria MP nº 208, de 25 de julho de 2006, que define instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal: I Plano Anual de Capacitação, II Relatório de Execução, III Sistema de Gestão por Competências.

Mediante esse aparato legal, as Instituições Federais de Ensino Superior - IFES - passaram a desenvolver políticas voltadas para o desenvolvimento dos servidores, proporcionando o aperfeiçoamento por meio de programas de capacitação. Nesse contexto de mudança e de valorização do servidor, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFSCar, responsável pela coordenação das ações de desenvolvimento dos servidores da instituição, implementa o PNDP por meio do Plano Anual de Capacitação (PAC), propondo cursos de capacitação voltados para o desenvolvimento de competências dos seus servidores.

Esses cursos de capacitação visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento continuado do servidor com vistas ao alcance dos objetivos e metas da UFSCar, sendo esse um requisito primordial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário dos serviços públicos.

Nesse plano, portanto, estão estabelecidas as ações de capacitação que serão desenvolvidas no decorrer do ano de 2019, em consonância com os objetivos institucionais da UFSCar e as necessidades dos servidores. O levantamento das necessidades de capacitação dos servidores foi feito por observação direta e pelo histórico da instituição, mediante a análise de planos anteriores. Para o próximo ano, pretende-se adotar questionários (*survey*) que serão encaminhados aos servidores e suas chefias imediatas e superiores, no intuito de aprimorarmos o PAC e atingirmos os objetivos de forma eficiente e eficaz.

## 2. OBJETIVOS

Nortear as ações de capacitação que serão ofertadas aos servidores da UFSCar no ano de 2019 com o intuito de propiciar a construção do conhecimento e, conseqüentemente, o desenvolvimento de competências que satisfaçam tanto as necessidades da instituição quanto dos servidores. Além de nortear as ações de capacitação, o objetivo deste plano também é tornar públicas essas ações.

São objetivos específicos do PAC os que constam no artigo 7º do Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006:

1. Contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
2. Capacitar o servidor para desenvolvimento de ações e de gestão pública;
3. Capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da UFSCar.

## 3. PÚBLICO-ALVO

Servidores públicos federais, docentes e técnico-administrativos, pertencentes ao quadro da UFSCar em exercício na instituição.

Eventualmente, o PAC poderá se estender aos profissionais (professores substitutos e estagiários), que estão em regime de contratação temporária regidos pela Lei nº 8.745/93, bem como aos colaboradores investidos em função de confiança, caso a capacitação seja essencial para o desenvolvimento das atribuições do cargo e proporcione, com isso, qualidade na prestação de serviços a comunidade interna e externa à UFSCar.

## 4. ORÇAMENTO E META

O orçamento da UFSCar para capacitação de servidores, previsto na Lei Orçamentária Anual, é de R\$ 200.000,00 e a meta é capacitar 150 servidores. Além do orçamento anual para capacitação, alguns cursos serão custeados com GEEC (Gratificação de Encargo de Curso e Concurso).

## 5. LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

O Plano Anual de Capacitação da UFSCar foi elaborado com o objetivo de atender às linhas de desenvolvimento contidas no parágrafo único do artigo 7º do Decreto nº 5.825/2006, conforme tabela abaixo:

<b>LINHA DE DESENVOLVIMENTO</b>	<b>OBJETIVO</b>
<b>Iniciação ao Serviço Público</b>	Visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.
<b>Formação Geral</b>	Visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.
<b>Educação Formal</b>	Visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal.
<b>Gestão</b>	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.
<b>Inter-relação entre Ambientes</b>	Visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional.
<b>Específica</b>	Visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

## 6. FORMAS DE CAPACITAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação prevê, basicamente, duas formas de capacitação: interna e externa.

**Capacitações internas:** são cursos, oficinas, palestras e afins oferecidos pela DiDP/ProGPe por intermédio de servidores denominados “multiplicadores” ou por profissionais e empresas contratadas para ministrarem o curso nas dependências da instituição. Em se tratando dos multiplicadores, na maioria dos casos, esses possuem reconhecido conhecimento em determinada área ou assunto e se prontificam a transmitir esse *know-how* a outros servidores que necessitam dessa capacitação. Ou, em outros casos, os multiplicadores são aqueles que participaram de uma capacitação externa e transmitem esse conhecimento adquirido para outros servidores, mediante cursos de capacitação interna. Como forma de valorização e reconhecimento, os multiplicadores recebem a Gratificação de Encargo de Curso e Concurso pelas horas disponibilizadas para promover a capacitação. Em se tratando de profissionais ou empresas contratadas para ministrarem cursos nas dependências da instituição, esses são remunerados com a verba própria de capacitação, seguindo as obrigatoriedades necessárias para a viabilização desse pagamento.

Os servidores interessados em oferecer cursos de capacitação para atender às necessidades individuais e institucionais, concomitantemente, podem entrar em contato com a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas da ProGPe. Os projetos de cursos serão analisados e suas aprovações dependerão também de disponibilidade orçamentária.

**Capacitações externas:** São eventos de capacitação realizados fora das dependências da instituição, em escolas de governos ou em outras instituições públicas ou privadas. As capacitações externas também dependem da disponibilidade orçamentária e do interesse da instituição na capacitação do servidor. Para isso, as unidades devem solicitar a capacitação por intermédio de ofício e abertura de processo, justificando a necessidade, inserindo o(s) orçamento(s) e submetendo o processo à DiDP/ProGPe. A submissão será analisada em conformidade com os objetivos estratégicos e as metas institucionais, bem como atividades inerentes ao cargo e setor de trabalho.

Poderão ser consideradas, ainda, como capacitação externa as disciplinas isoladas de Mestrado e Doutorado de acordo com o previsto na Portaria nº 39/2011 do MEC, publicada no DOU 17/01/2011. O aproveitamento das disciplinas isoladas para progressão somente será possível para os servidores técnico-administrativos de nível de classificação “E”, conforme prevê a Lei 11.091/2005.

## 7. PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DE 2019

Para o ano de 2019, foram planejadas as ações de capacitação relacionadas a seguir. As ações estão divididas conforme as linhas de desenvolvimento apresentadas no Capítulo 5: (1) Iniciação ao Serviço Público; (2) Formação Geral; (3) Educação Formal; (4) Gestão; (5) Inter-relação entre Ambientes; (6) Específica. No decorrer do ano, serão feitas as chamadas para as ações de capacitação, com prévia divulgação sobre inscrições, datas e horários.

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 da fonte que custeia a capacitação, ou mesmo o cancelamento da ação, no caso de intercorrências que impossibilitem sua execução. Considerando-se que o PAC não esgota todas as necessidades, a DiDP/ProGPe poderá, ainda, desenvolver ações de capacitação relativas às demandas específicas das unidades, desde que haja recursos da fonte que custeia a capacitação.

### 7.1. INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO

Para essa linha de desenvolvimento, o PAC prevê duas ações de capacitação com o intuito de integrar os novos servidores e transmitir a eles as primeiras noções sobre o ambiente de trabalho e a legislação vigente, bem como instruí-los sobre Ética no Serviço Público e apresentar brevemente a instituição e suas principais políticas.

Ambas as ações têm previsão de acontecerem, pelo menos, duas vezes durante o ano de 2019.

CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	FORMA	OBJETIVO
<b>Acolhimento dos Novos Servidores à Instituição</b>	Presencial	Interna	Acolher e integrar os novos servidores à instituição e ao ambiente de trabalho, transmitindo conhecimentos sobre a legislação vigente e ética no serviço público.
<b>Iniciação à Gestão Pública e Processos Internos da UFSCar</b>	EaD	Interna	Capacitar os servidores para a utilização dos sistemas internos da UFSCar, bem como os processos de gestão e o funcionamento da instituição, geral e departamental.

## 7.2. FORMAÇÃO GERAL

Com relação à Formação Geral, o PAC prevê quatro ações de capacitação com o intuito de aprimorar a formação profissional dos servidores e o desenvolvimento das competências necessárias ao exercício de suas funções.

<b>CAPACITAÇÃO</b>	<b>MODALIDADE</b>	<b>FORMA</b>	<b>OBJETIVO</b>
<b>SEI - Sistema Eletrônico de Informação</b>	Presencial	Interna	Capacitar os servidores da instituição na utilização do SEI, tendo em vista a migração dos processos para esse sistema.
<b>Redação Oficial</b>	Presencial	Interna*	Capacitar os servidores para a confecção correta de documentos oficiais, como ofícios, atas, circular, etc., bem como ao tratamento dado às autoridades (pronomes de tratamento).
<b>Inglês</b>	Presencial	Interna*	Desenvolver a habilidade de leitura e interpretação de textos técnicos e acadêmicos em língua inglesa bem como a habilidade de conversação.
<b>Espanhol</b>	Presencial	Interna*	Desenvolver a habilidade de leitura e interpretação de textos técnicos e acadêmicos em língua espanhola bem como a habilidade de conversação.

\*Em parceria com o Instituto de Línguas da UFSCar

## 7.3. EDUCAÇÃO FORMAL

No que diz respeito à linha de desenvolvimento Educação Formal, de acordo com a Deliberação nº 16/2002 da Câmara de Extensão/CEPE, são reservadas 5% das vagas de cursos de Especialização, Aperfeiçoamento, Atualização e Treinamento e Qualificação Profissional oferecidos pela UFSCar aos servidores da instituição.

Os servidores interessados em se matricular nesses cursos oferecidos podem entrar em contato com a DiDP/ProGPe para maiores informações.

Para saber quais são os cursos de extensão oferecidos pela UFSCar, basta acessar o site da ProEX, no seguinte endereço:

[http://www.extensao.ufscar.br/site/arqs\\_menu\\_cursos/cursos-de-especializacao-e-aperfeicoamento](http://www.extensao.ufscar.br/site/arqs_menu_cursos/cursos-de-especializacao-e-aperfeicoamento).

#### 7.4. GESTÃO

Para a linha de desenvolvimento Gestão, a previsão é que sejam oferecidos três cursos com o objetivo capacitar os servidores docentes e técnico-administrativos para a realização de atividades administrativas nas diferentes funções de chefia.

CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	FORMA	OBJETIVO
<b>Habilidades Sociais para Gestores</b>	Presencial	Interna	Transmitir aos servidores ocupantes de cargos de gestão noções básicas sobre habilidades sociais no intuito de capacitá-los para um bom relacionamento interpessoal com sua equipe.
<b>Gestão de Riscos</b>	Presencial	Interna	O curso tem como objetivo capacitar gestores para aplicar as noções de gestão de riscos no contexto do setor público, tendo em vista que no contexto governamental, os riscos podem ter impactos de grande escala.
<b>Noções de Gestão Departamental e Legislação para docentes</b>	Presencial	Interna	Capacitar os docentes chefes de departamentos acadêmicos com relação à gestão do departamento e a legislação aplicável e vigente.

#### 7.5. INTER-RELAÇÃO ENTRE AMBIENTES

Na linha de desenvolvimento Inter-relações entre Ambientes há um curso a ser oferecido e que é extremamente importante para os servidores envolvidos e para a instituição.

CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	FORMA	OBJETIVO
<b>Curso Prático de Tomada de Contas Especial: Elaboração e Instauração no Sistema e-TCE do TCU</b>	Presencial	Interna	Dotar os participantes de conhecimentos quanto: i) a adoção das medidas administrativas para apuração dos fatos, identificação dos responsáveis, quantificação do dano e obtenção do ressarcimento; ii) a análise dos pressupostos de constituição e desenvolvimento válidos e regulares; iii) coleta das informações e eleição dos elementos fáticos e jurídicos necessários à preparação do processo eletrônico de Tomada de Contas Especial (TCE); iv) inscrição de responsabilidades no Siafi e inclusão no Cadin; v) elaboração, instauração e revisão de TCE no Sistema Informatizado de Tomada de Contas Especial do Tribunal de Contas da União – Sistema e-TCE.

## 7.6. ESPECÍFICA

A linha de desenvolvimento Específica é aquela para a qual o PAC prevê mais cursos, haja vista que os cursos específicos são de grande importância para os servidores e possuem maior necessidade. Alinhado a isso, existe a necessidade da instituição em oferecer um serviço de qualidade à população, que só é possível mediante a capacitação de seus servidores no desempenho de suas funções específicas. Dessa forma, o PAC prevê, para 2019, a oferta de nove cursos de capacitação para público-alvo específico.

CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	FORMA	OBJETIVO
<b>LIBRAS</b>	Presencial	Interna*	Capacitar os servidores para a comunicação em Libras suficiente para atender aos surdos e dar os devidos encaminhamentos às suas necessidades.

<b>Plataforma Sucupira</b>	Presencial	Interna	Capacitar os servidores para a inserção de dados na Plataforma Sucupira
<b>Cadastro x Folha de Pagamento aplicados aos Sistemas SIAPE e SIAPEcad</b>	Presencial	Interna	Capacitar os servidores envolvidos com cadastro e folha de pagamento às novas exigências legais e modificações em processos e sistemas, bem como atualizá-los com relação à legislação vigente.
<b>SCDP – Sistema de Concessão de Diárias e Passagens</b>	Presencial	Interna	Transmitir informações para melhor efetuar a gestão das solicitações de diárias e passagens das unidades da UFSCar. O curso visa o conhecimento das normas legais e a utilização do sistema.
<b>Fiscalização de Contratos</b>	Presencial	Interna	Capacitar os servidores que atuam com a fiscalização de contratos.
<b>Processo de Expedição e Registro de Certificados e Diplomas das IES</b>	Presencial	Externa	Visa capacitar a gestão estratégica do Processo de Expedição e Registro de Diplomas e Certificados Acadêmicos envolvendo o Registro Acadêmico e o Direito Educacional.
<b>Concurso público e Seleção simplificada de Docentes</b>	Presencial	Interna	Visa capacitar docentes e técnico-administrativos que atuam como secretários de departamentos acadêmicos na condução dos concursos públicos e processos seletivos simplificados para docentes.
<b>NR10</b>	Presencial	Interna	Visa estabelecer requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade.

<b>Encontro Nacional do SIPEC</b>	Presencial	Externa	Avaliar as conquistas e desafios da implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal - PNDP, bem como compartilhar as experiências bem-sucedidas de implementação dessa política.
-----------------------------------	------------	---------	---

\*Em parceria com o Instituto de Línguas da UFSCar

## 8. AÇÕES DE CAPACITAÇÃO NA ESCOLA DE GOVERNO - ENAP

Além das ações desenvolvidas e ofertadas pela DiDP/ProGPe, é possível aos servidores da UFSCar participarem de ações externas na escola de governo ENAP. A Escola Nacional de Administração Pública - ENAP é uma instituição composta por servidores(as) de várias instituições que oferecem produtos e serviços que aumentem a capacidade da Administração Pública em entregar Políticas Públicas à sociedade. Dentre esses produtos e serviços estão os cursos de capacitação para servidores.

A DiDP/ProGPe sugere as seguintes ações de capacitação abertas e sem ônus para a instituição, com relação direta para todos os ambientes organizacionais:

CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA	OBJETIVO
<b>Controle Social</b>	EaD	20 h	Visa capacitar os servidores para acompanhar, fiscalizar e exigir serviços de qualidade do poder público, nos poderes executivo, legislativo e judiciário. Durante este curso será possível testar, na prática, diversos instrumentos de Controle Social, principalmente via Internet.
<b>Noções Introdutórias de Licitação e Contratos Administrativos</b>	EaD	30 h	Apresentar os principais pontos da legislação referente a licitações e contratos celebrados pela Administração Pública, proporcionando informações básicas e introdutórias sobre o assunto.

<b>Defesa do Usuário e Simplificação</b>	EaD	20 h	Abordar a nova sistemática e os procedimentos para o atendimento aos usuários trazidos pela Lei nº 13.460/2017 (Código de Defesa do Usuário de Serviços Públicos) e pelo Decreto nº 9.094/2017 (Decreto Federal sobre Simplificação) que devem ser seguidos pelas Ouvidorias Públicas e demais setores do Poder Público.
<b>Gestão da Estratégia com BSC - Fundamentos</b>	EaD	20 h	Capacitar os servidores com relação aos elementos teórico-conceituais e instrumentais de planejamento estratégico e de gestão. A compreensão e a utilização de conhecimentos relacionados ao planejamento estratégico e ao método <i>Balanced Scorecard</i> (BSC) possibilitam a atuação em ambientes dinâmicos que exigem percepção de contexto e proatividade.
<b>Provas no Processo Administrativo Disciplinar</b>	EaD	20 h	Visa à qualificação de membros de Comissões de Processo Administrativo Disciplinar (CPAD). O curso pretende instrumentar para a utilização adequada das diversas espécies de provas na fase instrutória do processo disciplinar. Uma das expectativas com o curso é minimizar a necessidade de instauração de novas comissões por nulidade processual.
<b>Introdução ao Estudo da Economia do Setor Público</b>	EaD	30 h	A capacitação apresenta as noções básicas de Teoria Geral do Estado e os fundamentos de Economia do Setor Público para compreender a existência do Estado (Governo) e as justificativas de sua intervenção na economia.

<b>Educação em Direitos Humanos</b>	EaD	30 h	O curso busca contribuir para a conformação de uma visão abrangente acerca desafios e alternativas à Educação em Direitos Humanos, constituindo-se em subsídios para a prática e vivência de ações educativas em Direitos Humanos no âmbito de atuação dos participantes.
<b>Introdução à Gestão de Projetos</b>	EaD	20 h	A capacitação tem como referência o Guia PMBOK 5ª Edição, publicado pelo instituto PMI - Project Management Institute (2013), que reúne as melhores práticas na área de gerenciamento de projetos, com base em experiências de empresas de diferentes segmentos, públicas ou privadas, bem como apresentar outros métodos elaborados pela Administração Pública.
<b>Matemática Financeira</b>	EaD	20 h	A proposta desse curso é capacitar pessoas para atuar na avaliação socioeconômica de projetos. A temática faz parte do desafio de garantir a gestão adequada dos investimentos públicos de grande vulto.
<b>Promoção e Defesa dos Direitos LGBT</b>	EaD	30 h	Este curso investe na aproximação com a vivência de pessoas LGBT para compreensão dos principais desafios colocados à garantia de seus direitos. Faz uma revisão em aspectos específicos de exclusão, discriminação ou desigualdade vividos por pessoas LGBT, com ênfase em estratégias para a garantia e promoção de seus direitos.

<b>Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira</b>	EaD	20 h	Capacitar as pessoas para reconhecerem a gestão por competências como ferramenta necessária à concretização dos objetivos estratégicos das organizações.
<b>Cidadania e Direitos Humanos</b>	EaD	30 h	O curso busca contribuir para uma formação básica em direitos humanos e cidadania, proporcionando treinamento e ambientação em temas introdutórios de direitos humanos e convergindo para conselhos de políticas públicas.
<b>Introdução ao Orçamento Público</b>	EaD	40 h	Capacitar os servidores com relação aos conceitos introdutórios relacionados ao orçamento público e seus principais instrumentos legais.
<b>Sistema Eletrônico de Informações - SEI! USAR</b>	EaD	20 h	O objetivo do curso é capacitar as pessoas que atuam na gestão de documentos para utilizar o SEI e usufruir dos seus benefícios no dia a dia de trabalho.
<b>Políticas Públicas e Governo Local</b>	EaD	40 h	Este curso centra as atenções na cooperação com governos locais, refletindo o papel destes na diversificada agenda de políticas públicas e oferecendo espaço de aprendizagem para manutenção dos vínculos federativos e cooperação entre os diversos níveis de governo.
<b>Logística de Suprimentos - Lei nº 8.666/93, Pregão e Registro de Preços</b>	EaD	30 h	Capacitar os servidores com relação aos processos de licitação destinados à contratação de bens, serviços e obras por parte da Administração Pública.

<b>Regras e Fundamentos do Sistema de Concessão de Diárias e Passagens (SCDP)</b>	EaD	30 h	O curso aborda as funções de registro, planejamento, execução, controle e consultas, buscando desburocratizar e simplificar os procedimentos envolvidos na instrução do processo eletrônico (aquisição de passagens, cotação, reserva, emissão e cancelamento).
<b>Gestão Pessoal - Base da Liderança</b>	EaD	50 h	O curso permite aos servidores refletir sobre suas virtudes, forças de caráter, valores pessoais, motivadores intrínsecos de trabalho e perfil comportamental. A reflexão possibilita organizar estratégias de melhoria em sua vida laboral e em sua vida pessoal, por meio de instrumentos que serão disponibilizados ao longo do curso.
<b>Ética e Serviço Público</b>	EaD	20 h	A proposta central do curso é capacitar as pessoas para que tenham conduta ética ao oferecerem e utilizarem serviços públicos.
<b>Acesso à Informação</b>	EaD	20 h	O curso "Acesso à Informação" demonstra as bases normativas, conceituais e operacionais que podem ser utilizadas na aplicação da Lei de Acesso à Informação (LAI), oferecendo subsídios aos cidadãos e à administração pública em geral para a realização consciente e eficiente de atos relacionados à essa área.
<b>Planejamento Estratégico para Organizações Públicas</b>	EaD	40 h	Nesse curso, serão apresentadas noções básicas de planejamento estratégico, estimulando a reflexão sobre a importância de sua aplicação nas organizações públicas.

<b>Introdução à Libras</b>	EaD	60 h	Capacitar o servidor para utilizar a Língua Brasileira de Sinais (Libras) para o atendimento e o tratamento adequado às pessoas com deficiência auditiva.
<b>Um Por Todos e Todos por Um - Pela Ética e Cidadania</b>	EaD	40 h	O Programa Um Por Todos e Todos por Um - Pela Ética e Cidadania mergulha no divertido universo dos personagens de Maurício de Sousa para envolver estudantes, professores, famílias, escolas e comunidades em reflexões sobre temas relacionados à gestão do Estado e à organização da sociedade.
<b>Formação de Pregoeiros</b>	EaD	20 h	O curso Formação de Pregoeiros oferece os conhecimentos necessários à utilização da modalidade de licitação Pregão. O curso tem como objetivo dar maior transparência e agilidade às compras do governo, minimizando os custos para a Administração Pública e para os fornecedores.
<b>Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos</b>	EaD	40 h	Proporcionar aos servidores os conhecimentos necessários para controlar, acompanhar e fiscalizar o cumprimento das obrigações assumidas pelas partes em um contrato administrativo.

Para se inscrever nos cursos relacionados acima, acesse o endereço <https://suap.ena.gov.br/portal/home/#cursos> e procure-os no item Cursos com Ensino a Distância.

## 9. CRITÉRIOS PARA PARTICIPAR DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO

A participação dos servidores em cursos de capacitação obedecerá aos seguintes critérios:

- Compatibilizar o evento pretendido com o cargo, ambiente organizacional e atividades exercidas pelo servidor;
- A ação de capacitação deve ser de interesse da Unidade de exercício do servidor;
- O candidato deve estar inserido no público-alvo definido para a ação de capacitação;
- O candidato deve possuir escolaridade compatível ao nível do curso ou programa proposto;
- O servidor poderá solicitar sua participação em cursos ou eventos de capacitação desde que tenha autorização das chefias envolvidas, não esteja afastado do trabalho para licença médica e não esteja respondendo a processo administrativo disciplinar e outros impedimentos legais;
- A desistência do servidor de qualquer curso ou evento de capacitação promovido pela DiDP/ProGPe, depois de divulgada sua inscrição, deverá ser comunicada a esta Divisão, pelo próprio servidor ou pela chefia imediata, por escrito, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis antes da data de início da atividade.
- A desistência dos cursos e eventos de capacitação pelo participante ou sua reprovação por motivo de frequência implicará em impedimento de participação em ações de capacitação futuras pelo período de 12 (doze) meses da data de encerramento da atividade;
- O servidor estará isento deste impedimento se sua participação na ação for interrompida em virtude de necessidade do serviço, formalmente justificada pela chefia imediata, bem como licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do art. 83 da Lei nº. 8.112/90.

## 10. INSCRIÇÃO NOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Os servidores interessados deverão efetuar sua pré-inscrição através da Ficha de Inscrição disponível no site da ProGPe, em Serviços/Capacitação/Ficha de Inscrição - Cursos, quando da divulgação dos cursos.

O ato de pré-inscrição não garante a vaga ao servidor. A DiDP/ProGPe fará a análise das pré-inscrições recebidas, de acordo com critérios divulgados, e disponibilizará a relação dos participantes através do site.

No caso de cursos específicos solicitados pelas Unidades e aprovados pela ProGPe, as inscrições serão feitas pelo próprio interessado com posterior envio da solicitação aprovada pelas chefias envolvidas.

## 11. AVALIAÇÃO DOS CURSOS

Toda capacitação promovida será submetida à avaliação de aprendizagem visando fornecer retroalimentações que assegurem o aperfeiçoamento constante das ações de capacitação e avaliação reativa ao término do curso.

Avaliação reativa caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à adequação do curso/evento. A avaliação será feita por meio de aplicação de instrumento próprio ao final do evento.

Na avaliação da aprendizagem os participantes serão avaliados pelo facilitador quanto ao seu aproveitamento no curso/evento.

## 12. CERTIFICAÇÃO

Para ser aprovado nas ações de capacitação o participante deverá obter frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária para cada módulo e 70% (setenta por cento) de aproveitamento.

Cabe à DiDP/ProGPe emitir declaração de conclusão de módulos ou expedir e registrar certificados de conclusão de cursos.

## 13. BASE LEGAL

**Lei nº 8.112, 11/12/1990:** Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

**Lei nº 11.091, 12/01/2005:** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos dos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, no âmbito das instituições federais de ensino, vinculadas ao Ministério da Educação e dá outras providências.

**Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 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 nos 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 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.

**Lei nº 13.325, 29/07/2016:** Altera remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências.

**Lei nº 11.784/2008:** Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, de que trata a Lei nº 11.357/2006 [...]; do Plano de Carreira de Cargos Técnico-administrativos em Educação de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

**Decreto nº 5.825/2006:** Estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº. 11.091 de 12/01/2005.

**Decreto nº 5.707/2006:** Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei 8.112, de 11/12/1990.

**Decreto nº 5.824/2006:** Estabelece os procedimentos para concessão de Incentivo à Qualificação e para efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE.

**Portaria MEC nº 9, de 29 de junho de 2006:** Define, na forma de anexo a esta portaria, os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.

**Portaria MP nº 208, de 25 de julho de 2006:** Define instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal: I Plano Anual de Capacitação, II Relatório de Execução, III Sistema de Gestão por Competências.

**Portaria nº 39/2011 do MEC, de 14/01/2011:** Prevê o aproveitamento das disciplinas isoladas de mestrado e doutorado como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional aos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação/PCCTAE.

**Portaria MEC nº 27, de 15 de janeiro de 2014:** Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.

**Deliberação nº 016/2002 da Câmara de Extensão/CEPE - UFSCar:** Dispõe sobre a participação dos servidores em cursos de extensão, especialização e outros da UFSCar.