

---

# PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019



## UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ

---

**Reitor**

Luiz Alberto Pilatti

**Vice-Reitora**

Vanessa Ishikawa Rasoto

**Diretora de Gestão de Pessoas**

Silvana Weinhardt de Oliveira

**Diretor Adjunto de Gestão de Pessoas**

Elzimar de Andrade

**Secretária de Desenvolvimento de Pessoas**

Vaniele Marcondes

# SUMÁRIO

---

Apresentação

1. Marcos Institucionais

1.1. A Capacitação na UTFPR

1.1.1. Qualificação

1.1.2. Aperfeiçoamento

2. Fundamentação Legal

2.1. Definições Conceituais

3. Objetivo Geral

3.1 Objetivos Específicos

4. Público Alvo

5. Metas

6. Indicadores

7. Resultados Esperados

8. Avaliação

9. Diretrizes Gerais

9.1. Classificação dos Eventos de Capacitação

9.2. Linhas de Desenvolvimento

10. Demandas de Capacitação 2019

11. Recursos e Previsão Orçamentária

11.1 Viabilização e contratação de capacitação

12. Vigência do PAC

## APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) compreende a definição dos temas e ações de capacitação a serem implementadas na Universidade Tecnológica do Paraná no ano de 2019, constituindo-se assim em documento de orientação interna, consoante aos objetivos estratégicos da instituição definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2018-2022), à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e à Política Institucional de Capacitação.

Desta forma, este PAC projeta ações de aperfeiçoamento que possibilitem desenvolver o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, essenciais ao seu aprimoramento funcional e pessoal, na intenção de incentivar e permitir o desenvolvimento permanente dos técnico-administrativos e docentes da UTFPR, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

A apresentação deste Plano visa publicizar a sistematização do planejamento de capacitação na UTFPR, além dos conceitos, diretrizes e a fundamentação legal que norteiam a capacitação dos servidores públicos, na incessante busca pelo alcance de objetivos e metas institucionais, visando à melhoria, à eficácia e à qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Nessa perspectiva, a Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDEP), vinculada à Diretoria de Gestão de Pessoas (DIRGEP), estabelece o seu Plano Anual de Capacitação em cumprimento ao que determinam o Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 e o Decreto 5.825, de 28 de junho de 2006.

## 1. MARCOS INSTITUCIONAIS

A Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) é a primeira assim denominada no Brasil e tem como missão desenvolver a educação tecnológica de excelência por meio do ensino, pesquisa e extensão, interagindo de forma ética, sustentável, produtiva e inovadora com a comunidade para o avanço do conhecimento e da sociedade. Sua visão é ser modelo educacional de desenvolvimento social e referência na área tecnológica.

Com ampla abrangência no Paraná, a UTFPR atende mais de 32 mil estudantes em seus 13 Câmpus localizados em Apucarana, Campo Mourão, Cornélio Procópio, Curitiba, Dois Vizinhos, Francisco Beltrão, Guarapuava, Londrina, Medianeira, Pato Branco, Ponta Grossa, Santa Helena e Toledo, além da Reitoria, localizada em Curitiba.

Figura 1: Câmpus da UTFPR no Paraná



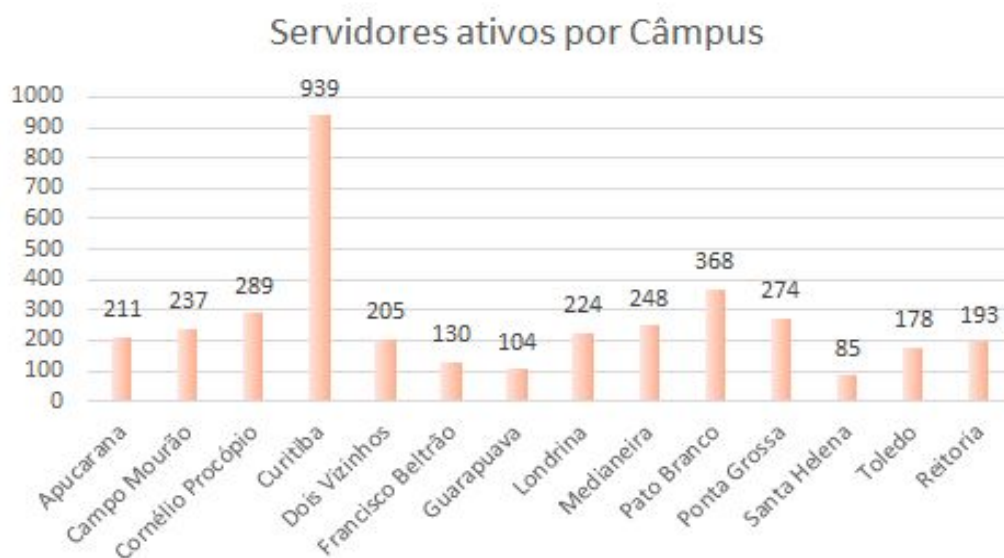
Fonte: DIRCOM/UTFPR

O quadro de pessoal da UTFPR é constituído por três carreiras: professor do magistério superior (MS), professor do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) e técnicos-administrativos em educação (TAE). A mais complexa é a carreira dos TAE, que possui uma diversidade de cargos, distribuídos em 5 classes (de A até E). A UTFPR possui 75 diferentes cargos da carreira TAE, além dos cargos de professor (do MS, do EBTT e titular-livre do MS), totalizando 78 cargos. A estes somam-se as contratações temporárias

autorizadas na forma da Lei nº 8.745/1993, com os professores substitutos MS e EBTT, assim como o cargo de professor visitante MS e de técnico especializado de nível superior.

Atualmente, a força de trabalho da UTFPR é composta por 3685 servidores, sendo 2531 docentes e 1154 técnicos-administrativos, que estão assim distribuídos entre os 13 Câmpus e a Reitoria:

Figura 2: Quantitativos de servidores ativos da UTFPR por Câmpus



Fonte: SIAPE/UTFPR

A UTFPR oportuniza o aprimoramento dos servidores em sua área de atuação, incentivando a formação e o aperfeiçoamento continuado. As ações que visam à capacitação dos servidores são integradas e contínuas, sendo foco permanente do trabalho desenvolvido e orientado pelas áreas de Gestão de Pessoas na Reitoria e nos Câmpus.

## 1.1. A CAPACITAÇÃO NA UTFPR

A Política de Capacitação dos Servidores da UTFPR tem como finalidade propiciar o desenvolvimento do seu quadro de pessoal por meio de ações de capacitação, visando a melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos; o desenvolvimento permanente dos servidores; a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos da instituição; a divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e a racionalização e efetividade dos investimentos em capacitação.

Nela são apresentadas as macro direções, intenções e valores voltados a nortear a formulação de planos, programas, projetos e regulamentos concernentes à capacitação no

âmbito institucional, os quais deverão considerar as especificidades inerentes às carreiras existentes na instituição (docente e técnico-administrativa), contemplar o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores em consonância aos interesses institucionais e reconhecer aos diversos atores institucionais o papel de sujeitos ativos na definição e condução das possibilidades de ações contempladas nesta Política.

A atualização da Política de Capacitação dos Servidores da UTFPR está prevista na Deliberação do Conselho Universitário (COUNI) nº 38, de 17 de dezembro de 2018, e estabelece diretrizes para as iniciativas de capacitação realizadas no âmbito da UTFPR, de forma a promover o desenvolvimento integral do servidor, como profissional e cidadão, visando à melhoria do desempenho em sua função atual e para o exercício de novas atribuições, em consonância com as perspectivas de desenvolvimento institucional.

Na UTFPR a Diretoria de Gestão de Pessoas (DIRGEP), por meio de sua Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDEP), é a responsável pela capacitação e desenvolvimento de servidores, respondendo junto ao Sistema de Pessoal Civil da Administração (SIPEC) pelos dados institucionais nesta área, reportados anualmente com base nos resultados obtidos com a implementação do PAC.

Considerando a divisão do conceito de capacitação, proposto pelo Decreto nº 5.825/2006, em “qualificação” e “aperfeiçoamento”, observa-se o que segue:

### 1.1.1. Qualificação

A qualificação é o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, que é aquela 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.

A UTFPR promove ações voltadas a estimular a participação dos servidores em cursos de educação formal e, desta forma, aprimorar sua qualificação profissional, propiciando o seu desenvolvimento na carreira, tais como:

- Oferta de vagas gratuitas para servidores em cursos de especialização realizados na UTFPR;
- Horário especial para servidor estudante;
- Redução da carga horária (em até 50%) de servidores-estudantes;
- Afastamento de servidores para cursar pós-graduação *Stricto Sensu*;
- Possibilidade de requerimento de licença para capacitação (prevista na Lei nº 8.112/1990) para a elaboração de trabalhos de conclusão de curso;

Atualmente, a operacionalização e o controle do afastamento de servidores para pós-graduação *Stricto Sensu* está sob responsabilidade da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPPG), que trabalha alinhada à área de Gestão de Pessoas na viabilização e controle desta demanda.

### 1.1.2. Aperfeiçoamento

O aperfeiçoamento é o processo de aprendizagem baseado em ações de ensino-aprendizagem que atualizam, aprofundam conhecimentos e complementam 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.

Este PAC concentra seu planejamento nas ações de aperfeiçoamento, e embasa a execução de ações em todas as unidades da UTFPR.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O Plano Anual de Capacitação dos Servidores da UTFPR está fundamentado nas diretrizes definidas nas normativas a seguir:

- **Lei nº 8.112/1990**, de 11 de dezembro de 1990: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

- **Lei nº 11.091/2005**, de 12 de janeiro de 2005: estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE e define também a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, integrado pelo Programa de Dimensionamento, Programa de Avaliação de Desempenho e Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

- **Decreto nº 5.707/2006**, de 23 de fevereiro de 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 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

- **Decreto nº 5.824/2006**, de 29 de junho de 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**, de 29 de junho de 2006: estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e, em seu art. 7º define os objetivos e as linhas de desenvolvimento do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

- **Lei nº 12.772/2012**, de 28 de dezembro de 2012: estrutura o Plano de Carreiras dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – IFES, inclusive dos professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e do Ensino Básico Federal.

- **Portaria nº 208/2006 – Ministério do Planejamento**, de 25 de julho de 2006: disciplina os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

## 2.1. Definições conceituais

Com base nas normativas apresentadas no item anterior, para fins deste Plano de Capacitação, entende-se por:

**I - 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;

**II - Capacitação:** processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

**III - 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;

**IV - 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;

**V - Competência:** conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

**VI - 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 institucionais.

### 3. OBJETIVO GERAL

Este PAC tem como objetivo geral dar suporte às atividades de planejamento e organização das ações de capacitação a serem desenvolvidas na UTFPR, buscando o desenvolvimento e o aperfeiçoamento permanente dos seus profissionais, visando o alcance das metas institucionais e a excelência na qualidade dos serviços prestados à comunidade.

#### 3.1. Objetivos Específicos

- Estabelecer o planejamento das ações de capacitação para o aperfeiçoamento de servidores e o desenvolvimento institucional, por meio do aprimoramento das habilidades gerenciais, organizacionais, técnicas e interpessoais.
- Apresentar conceituações e classificações relevantes para o planejamento de ações de capacitação, de forma a garantir o alinhamento com as diretrizes e políticas de capacitação;
- Orientar a execução de ações de capacitação na UTFPR, de modo a ampliar o acesso dos servidores às ações de aperfeiçoamento profissional, visando o alcance dos objetivos e metas institucionais.
- Reafirmar a capacitação de servidores enquanto processo deliberado e continuado de aprendizagem, reorientado pelos resultados de avaliações periódicas, visando o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais

### 4. PÚBLICO-ALVO

- Servidores públicos federais, docentes e técnico-administrativos, ativos, pertencentes ao quadro da UTFPR e em exercício em todos os Câmpus e na Reitoria;
- Servidores públicos federais de outros órgãos em exercício na UTFPR;
- Profissionais que estão em regime de contratação temporária regidos pela lei nº 8.745/93.

### 5. METAS

A construção e execução deste PAC tem como metas:

- O aumento do quantitativo de servidores capacitados em relação ao ano de 2018;
- A ampliação da oferta de cursos, em especial na modalidade a distância;
- A ampliação da autonomia e da oferta de ações de capacitação nos câmpus;
- O investimento da totalidade do recurso financeiro destinado à capacitação na UTFPR.

## 6. INDICADORES

Os indicadores possibilitam a mensuração dos resultados indicados pelas metas a fim de atingir os objetivos. Abaixo estão os indicadores que nortearão o trabalho da SEDEP, unidade responsável pela execução deste PAC, bem como possibilitarão a avaliação diagnóstica ao final do exercício 2019.

- Quantitativo de servidores capacitados em 2019;
- Número de ações de capacitação realizadas em 2019, em especial na modalidade a distância;
- Relação entre as ações de capacitação planejadas e executadas;
- Quantidade de projetos de capacitação oriundos dos Câmpus;
- Recursos financeiros investidos nas ações de capacitação.

## 7. RESULTADOS ESPERADOS

Ao final do ano-exercício de 2019, tendo sido executadas as ações planejadas neste PAC, espera-se:

- Atendimento das necessidades organizacionais de aperfeiçoamento profissional de servidores;
- Servidores capacitados para atuarem de forma alinhada para o desenvolvimento de competências institucionais;
- Ampliação do quantitativo de ações da capacitação em todos os câmpus;
- Efetividade e eficiência nos gastos com capacitação;
- Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- Ampliação da cultura de desenvolvimento permanente do servidor público.

## 8. AVALIAÇÃO

As ações de capacitação realizadas na UTFPR serão avaliadas a partir das seguintes perspectivas:

- **Avaliação de reação:** buscará identificar a satisfação e o aproveitamento dos servidores quanto aos eventos de capacitação dos quais participaram.

- **Avaliação de investimento:** será levantado o valor investido em ações de capacitação e o quantitativo de participantes/servidores capacitados.

## 9. DIRETRIZES GERAIS

Segundo Chiavenato (2010), as necessidades de treinamento são as carências de preparo, ou a diferença entre o que o profissional deveria saber e fazer, e aquilo que ele realmente sabe e faz, sinalizando uma área de informação que precisa ser desenvolvida por meio do treinamento para melhoria do desempenho profissional de indivíduos ou grupos. Tais necessidades podem ser passadas, atuais ou futuras. Marras (2009) complementa, afirmando que tais carências podem ser identificadas em dois cenários: reativo ou prospectivo. O cenário reativo refere-se às carências que já estão presentes, ocasionando problemas reais, gerando uma ação corretiva. O cenário prospectivo antecipa-se aos problemas e acontecimentos, pois se refere ao atingimento de objetivos e metas futuros, numa postura proativa.

O PAC da UTFPR está estruturado, considerando tanto o cenário reativo quanto o prospectivo, para garantir o planejamento e a execução de ações de capacitação que serão desenvolvidas durante o ano de 2019, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais da UTFPR. É papel deste Plano orientar taticamente a ação da SEDEP e das Coordenadorias de Gestão de Recursos Humanos (COGERH) de todos os câmpus da Universidade, para atingir os objetivos pretendidos.

O Plano de Capacitação de 2019 se organiza a partir das demandas por capacitação identificadas na UTFPR, considerando principalmente aquelas oriundas do Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC2019). O LNC2019 foi realizado na UTFPR no final do ano de 2018, tendo sido operacionalizado por meio de dois formulários eletrônicos (um disponibilizado para servidores e outro para gestores), respondido por 822 servidores e 53 gestores.

A análise das informações e dados obtidos no LNC teve como base:

- As linhas de desenvolvimento previstas no Decreto 5.825/2006;
- As avaliações e resultados alcançados na oferta de cursos realizados nos anos anteriores;
- A coleta de informações obtidas por meio dos relatórios finais de capacitação, enviados pelas COGERH e pelas áreas demandantes;
- As demandas indicadas pelas unidades, em fluxo contínuo;
- As eventuais necessidades de capacitações levantadas nas avaliações de estágio probatório e avaliações de desempenho;
- As necessidades estratégicas de capacitação em sistemas e ambientes organizacionais específicos;
- O quantitativo de demandas não atendidas por meio das ofertas em anos anteriores.

As demandas procedentes desta análise foram sistematizadas e dessas, foram priorizados setenta e sete cursos, conforme previsto no item 10. “Demandas de Capacitação” deste plano.

Contudo, este PAC não esgota todas as demandas por ações de aperfeiçoamento, de forma que aquelas não contempladas nos cursos e ações aqui propostos, e surgidas ao longo do ano, serão submetidas formalmente à SEDEP pelas áreas demandantes, com a devida justificativa, e analisadas quanto à sua pertinência e viabilidade financeira, conforme as necessidades estratégicas da instituição. As demandas oriundas deste instrumento orientam a oferta de ações de capacitação para todo o ano de 2019 e, não sendo possível executá-las, poderão ser estendidas para o ano seguinte.

## 9.1. Classificação dos Eventos de Capacitação

Os eventos de capacitação dos quais tratam este Plano Anual de Capacitação podem ser categorizados a partir dos seguintes critérios:

Tipo de capacitação	Interna	Capacitação cuja iniciativa é interna, ou que é promovida e organizada pela UTFPR
	Externa	Promovida por outros órgãos, não sendo exclusiva para servidores da UTFPR.
Tipo de facilitador	Interno	Facilitador é servidor público na UTFPR
	Externo	Facilitador externo à UTFPR, podendo, ou não, ser servidor público federal
Modalidade	Presencial	Demanda a presença física dos participantes e dos facilitadores
	Semipresencial	Curso com atividades presenciais e a distância

	A distância	Realizados por meio de plataforma online, nos formatos síncrono e/ou assíncrono
Abrangência	Sistêmico	Atende necessidades comuns a diversos câmpus
	Local	Focado em atendimento de necessidades específicas de um câmpus

Será priorizada a realização de eventos de capacitação internos, com abrangência sistêmica, desenvolvidos na modalidade a distância e ministrados por facilitadores internos.

## 9.2. Linhas de Desenvolvimento

As Linhas de Desenvolvimento são apresentadas no Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006, e norteiam os programas de aperfeiçoamento e qualificação das Instituições Federais de Ensino Superior. O referido Decreto estabelece que o PAC deve estar organizado com base nestas linhas, de forma que as ações de capacitação previstas no presente documento serão guiadas pelas cinco linhas a seguir.

- **Iniciação ao serviço público:** Ações que buscam oferecer informações aos servidores recém-ingressos quanto à função do Estado, às especificidades do serviço público, às especificidades da Instituições Federais de Ensino, à missão da UTFPR, à conduta do servidor público e à estrutura organizacional da Universidade, a fim de apoiar a sua integração ao ambiente institucional.
- **Gestão:** Ações voltadas a preparar os servidores ocupantes de função de chefia para o desenvolvimento de atividades de gestão. A capacitação dos gestores da UTFPR será baseada no desenvolvimento das seguintes competências:

<b>Competências</b>
<b>Se relacionar:</b> Habilidade de se relacionar com as pessoas de forma respeitosa, gentil e educada.
<b>Comunicar:</b> Habilidade de comunicar-se de forma objetiva, transparente e assertiva.
<b>Agir:</b> Habilidade de realizar.
<b>Conectar:</b> Habilidade de conectar e intercomunicar as atividades do setor a um contexto mais amplo da instituição e da sociedade.
<b>Planejar:</b> Habilidade de planejamento das ações a serem realizadas.
<b>Coordenar:</b> Habilidade de coordenar pessoas, equipes, tarefas, reuniões, projetos, com foco no alcance de resultados.

<b>Acolher e Mediar:</b> Habilidade de oferecer segurança e receptividade aos servidores, acolhendo-os e amparando-os em seus anseios, necessidades e dificuldades, bem como mediando os conflitos existentes.
<b>Desenvolver:</b> Habilidade de desenvolver pessoas.
<b>Mobilizar e compartilhar:</b> Habilidade de impulsionar as pessoas a agir, bem como de envolve-las na tomada de decisões relevantes.
<b>Conhecer:</b> Conhecimentos que o gestor necessita possuir para embasar o exercício de suas funções

- **Formação geral e inter-relação entre ambientes:** Nesta linha de desenvolvimento são incluídas ações de capacitação relacionadas a necessidades comuns a diversos cargos e ambientes organizacionais, visando desenvolver competências profissionais vinculadas à formulação, ao planejamento, à execução e ao alcance das metas institucionais.
- **Formação específica:** Abrange ações de capacitação voltadas ao treinamento e a melhoria do desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional, ao cargo, função, comissão ou atividades a que os servidores estejam vinculados. As demandas individuais, ou seja, aquelas que não são comuns a um grupo de servidores e dizem respeito a necessidades específicas de um servidor, com base em seu cargo e ambiente organizacional, poderão atendidas por meio eventos de capacitação pontuais, e, portanto, não aparecem na listagem apresentada como prioritária por esse plano.

## 10. DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO 2019

Apresentam-se abaixo as demandas de capacitação categorizadas por linhas de desenvolvimento.

<b>Iniciação ao serviço público</b>
Público-alvo prioritário: Servidores recém-ingressos na UTFPR
Ética na Administração Pública
Regime Jurídico Único do Servidor - Lei nº 8.112/90
Gestão Pública
Orçamento Público
Atendimento ao Público
Redação Oficial
Processo Administrativo Disciplinar

<b>Gestão</b>
Público-alvo prioritário: Atuais e futuros ocupantes de funções de gestão na UTFPR
Gestão de Pessoas
Gerenciamento de Conflitos
Planejamento Estratégico
Gestão de Projetos - Elaboração e Gerenciamento de Projetos
Gestão de Processos
Gestão de Riscos e Governança
Licitação - Modalidades e Objetos
Gestão e Fiscalização de Contratos
Gestão e Execução Orçamentária e Financeira
Ordenação de Despesas

<b>Geral: Sistemas</b>
Público-alvo: Servidores de diversos setores da UTFPR
Sistema Eletrônico de Informações - SEI
Plataforma Moodle
Sistema de Informações Organizacionais do Governo Federal - SIORG
Editores Latex
Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP
Pacote Libre Office
Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SIAPE
Software Pergamum
Tesouro Gerencial
Sistema Integrado de Administração Financeira - SIAFI
Sistema de Estágio Probatório - SEP

<b>Geral: Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho</b>
Público-alvo: Servidores de diversos setores da UTFPR
Primeiros socorros
Saúde ocupacional e no trabalho
Saúde no trabalho e ergonomia
Sustentabilidade no ambiente de trabalho
Gestão de resíduos
Brigada de incêndio

<b>Geral: Línguas e idiomas</b>
Público-alvo: Servidores de diversos setores da UTFPR
Língua inglesa
LIBRAS: Língua Brasileira de Sinais
Língua Espanhola



<b>Específico: Educação</b>
Público-alvo: Servidores de setores da UTFPR relacionados às atividades de ensino
Metodologias ativas
Métodos, técnicas de ensino e didática em sala de aula
Educação inclusiva e acessibilidade
Educação a distância e ambientes virtuais
Processos de ensino e aprendizagem e avaliação
Inovação e empreendedorismo
Tendências pedagógicas e educacionais
Política de Permanência Estudantil
Arte e cultura
Ações afirmativas
Questões de gênero
Controle e registro acadêmico: secretaria acadêmica

<b>Específico: Gestão de Pessoas</b>
Público-alvo: Servidores da área de gestão de pessoas e de outros setores da UTFPR
Aposentadoria
Gestão de Conflitos
Liderança e Equipes
Gestão de Pessoas
Legislação de Pessoal

<b>Específico: Planejamento e Administração</b>
Público-alvo: Servidores de setores da UTFPR relacionados ao planejamento e administração
Gestão e Fiscalização de Contratos de Serviços de Obras e Engenharia
Compras Públicas
Gestão de Riscos e Governança
Tesouro Gerencial
IN05/2017
Regime Diferenciado de Contratações - RDC
Gestão Patrimonial
Retenções Tributárias na Fonte
Gestão de Suprimento de Fundos
Termos de Referência e Projetos Básicos para a Contratação de Bens e Serviços no Setor Público
Planilha de Custo e Formação de Preço
Contratos e Convênios

Específico: TI
Público-alvo prioritário: Servidores de setores da UTFPR relacionados à TI
IPv6 Básico
Security+
Comptia
Cabeamento Estruturado e Projetos Network + Comptia
Infraestrutura de Cloud Computing - EMC
Segurança em Rede sem Fio
Pontos de Função
Práticas ágeis de desenvolvimento de Softwares
PWA
JAVA
Angular

Além das demandas categorizadas nas linhas de desenvolvimento apresentadas, poderão surgir, ao longo do ano, demandas emergentes, identificadas a partir das metas institucionais descritas no Plano de Desenvolvimento institucional (PDI), da emissão de normativas governamentais e de outras mudanças do contexto intra e extra-organizacional.

## 11. RECURSOS E PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

A execução do Plano Anual de Capacitação ocorrerá por meio da utilização de recursos conforme segue:

- **Orçamento para capacitação aprovado pelo Conselho Universitário (COUNI):** A Diretoria de Gestão de Pessoas (DIRGEP), em conjunto com a SEDEP, gere o uso do orçamento destacado para programas de capacitação de servidores na Universidade na Ação Orçamentária 20RK. Neste ano, o valor aprovado pelo COUNI para este fim é de R\$500.000,00, conforme Deliberação N° 04/2019, de 29 de março de 2019.

Este orçamento poderá ser utilizado para ações de capacitação de servidores em todos os câmpus da UTFPR e, em caso de utilização para pagamento de ações que ocorram exclusivamente nos câmpus, o valor será descentralizado.

- **Orçamento de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC) para capacitação:** A GECC é devida a servidores da própria UTFPR ou de outros órgãos federais, que atuem como instrutores e tutores em ações de capacitação na instituição, conforme regulamenta o Decreto nº 6.114/2007.

Para o ano de 2019, está previsto no orçamento da DIRGEP o valor de R\$ 120.000,00 para pagamentos por encargo de curso.

Além disso, a UTFPR realiza, em todos as suas unidades, algumas ações de capacitação sem ônus. Estas iniciativas seguem os trâmites regulares de encaminhamento,

e devem estar alinhadas às diretrizes deste PAC. Seus resultados são registrados da mesma forma que as ações que ensejam ônus e seus resultados finais compõem os relatórios internos e externos de servidores capacitados na instituição.

## 11.1. Viabilização e contratação de capacitação

As ações de capacitação sistematizadas neste PAC, a serem executadas em todas as unidades da UTFPR, deverão ser encaminhadas para a Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas por meio das Coordenadorias de Gestão de Recursos Humanos de cada câmpus para análise e descentralização de recursos. As capacitações serão, preferencialmente, ministradas por servidores da UTFPR ou servidores de outros órgãos federais, nas seguintes condições:

- **Sem ônus para a instituição**, quando a atividade ocorrer durante o horário de trabalho do servidor, ou se tratar de realização de treinamentos em serviço ou eventos de disseminação de conteúdos relativos às competências das unidades organizacionais.
- **Com ônus para a instituição, por meio de pagamento pela Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC)**, quando a atividade ocorrer fora do horário de trabalho do servidor ministrante ou mediante compensação de horário. (Decreto nº 6.114/2007)
- **Com ônus para a instituição, por meio de Termo de Execução Descentralizada** quando a atividade for ofertada por Escolas de Governo, em atenção ao Decreto 5.707/2006 que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento dos Servidores Federais e em seu art. 3º determina que é necessário “XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo[...]”.
- **Com ônus para a instituição, por meio de contratação de empresa ou instrutor**, para as ações de capacitação que atendam a demandas específicas, em especial àquelas que necessitem de profissional de notória especialização para a sua realização.

## 12. VIGÊNCIA DO PAC

Este Plano de Capacitação terá vigência ao longo do ano de 2019. Entretanto, algumas das ações nele previstas poderão ser executadas até o ano seguinte.

## REFERÊNCIAS

---

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**: que institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm)>. Acesso em: 10. Jul.2019.

BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 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. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm) Acesso em: 10. Jul.2019.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. **Deliberação nº 38, de 17 de dezembro de 2018**: Estabelece as diretrizes para as iniciativas de capacitação realizadas no âmbito da UTFPR, de forma a promover o desenvolvimento integral do servidor, como profissional e cidadão, visando à melhoria do desempenho em sua função atual e para o exercício de novas atribuições, em consonância com as perspectivas de desenvolvimento institucional. Disponível em: <<https://portal.utfpr.edu.br/servidores/site/capacitacao/politica-de-capacitacao>> . Acesso em: 10. Jul.2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. São Paulo: Saraiva, 2009.

---