



PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2018

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) compreende a definição dos temas e das metodologias de capacitação a serem implementadas na instituição, constituindo-se, assim, em documento de orientação interna nesse sentido.

O planejamento apresentado neste documento embasará a elaboração do Programa de Capacitação 2018 (contendo o detalhamento das ações a serem realizadas) e, posteriormente, o Relatório de Execução do PAC 2018, no qual serão descritas as ações de capacitação efetivamente realizadas e os resultados alcançados.

Tanto o PAC, quanto seu Relatório de Execução, são instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída por meio do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, sendo, portanto, estruturados em consonância a esta.

2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O Plano Anual de Capacitação dos Servidores da UTFPR está fundamentado nas diretrizes definidas nos documentos abaixo:

- **Lei 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 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 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 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 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.

- **Portaria nº 27/2014 – Ministério da Educação**, 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.

3. OBJETIVOS

O Plano Anual de Capacitação (PAC) tem por objetivos:

Geral

Delimitar as demandas de capacitação voltadas a aprimorar o desempenho profissional dos servidores da UTFPR, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais.

Específicos

- Orientar o planejamento, a execução e a avaliação de ações de capacitação na UTFPR;
- Apresentar conceituações e classificações relevantes para o planejamento de ações de capacitação;
- Embasar a elaboração do Relatório Anual de Capacitação.

4. JUSTIFICATIVA

A capacitação permanente dos servidores da UTFPR se justifica tendo em vista o cumprimento das seguintes diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação;

XIII – priorizar os eventos de capacitação interna ministrados por instrutores internos, servidores da UTFPR, e, no caso de eventos ministrados por instrutores externos, priorizar os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União.

Parágrafo único. As instituições federais de ensino poderão ofertar cursos de capacitação, previstos neste Decreto, mediante convênio com escolas de governo ou desde que reconhecidas, para tanto, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

5. PÚBLICO-ALVO

Servidores docentes e técnico-administrativos da UTFPR.

6. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PAC

Segundo Chiavenato (2010), as necessidades de treinamento são as carências de preparo ou a diferença entre o que pessoa deveria saber e fazer e aquilo que ela realmente sabe e faz, traduzindo 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 levantamento de necessidades de capacitação realizado em 2018 na UTFPR buscou considerar tanto o cenário reativo quanto o prospectivo e realizou-se por meio de diversas estratégias, dentre as quais se destacam:

- Levantamento realizado pelas COGERH com base em documentos institucionais, demandas das áreas e instrumentos de avaliação.
- Análise e homologação dos gestores estratégicos da Reitoria quanto às demandas levantadas nos câmpus.

7. DEFINIÇÕES

Para fins deste Plano de Capacitação, entende-se por:

I - 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;

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

III - 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.

8. EIXOS DE CAPACITAÇÃO

O processo de capacitação dos servidores ocorrerá a partir de dois eixos principais:

8.1 Qualificação

A qualificação consiste no 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.

A educação formal 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 conta com diversas políticas voltadas a estimular a participação dos servidores em ações de educação formal e, desta forma, aprimorar sua qualificação profissional e desenvolvimento na carreira, tais como:

- Regulamentação da licença para capacitação (prevista na Lei nº 8.112/1990) de forma a possibilitar que esta seja utilizada para a elaboração de trabalhos de conclusão de curso;
- Afastamento de servidores para cursar pós-graduação *Stricto Sensu*;
- Redução da carga horária (em até 50%) de servidores-estudantes (educação formal);

- Oferta de vagas gratuitas para servidores em cursos de especialização realizados na UTFPR.

De forma complementar, serão também realizadas ações de capacitação voltadas a aumentar o potencial de ingresso e de desempenho dos servidores em programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

8.2 Aperfeiçoamento/ Desenvolvimento

O aperfeiçoamento consiste no 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.

O desenvolvimento refere-se ao processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais.

O presente documento enfoca principalmente as demandas voltadas ao aperfeiçoamento da atuação profissional dos servidores por meio do desenvolvimento de competências alinhadas às necessidades e objetivos institucionais.

9. 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
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 à distância e ministrados por facilitadores internos.

10. LINHAS DE DESENVOLVIMENTO:

Os eventos de capacitação serão desenvolvidos em cinco linhas, descritas a seguir.

10.1 Iniciação ao serviço público

As ações compreendidas nessa linha buscam oferecer informações aos servidores recém-ingressos quanto à função do Estado, às especificidades do serviço público, à missão da Instituição, à conduta do servidor público e à estrutura da UTFPR, bem como promover sua integração ao ambiente institucional.

Tais ações serão desenvolvidas em cada um dos câmpus da instituição, sob a responsabilidade das Coordenadorias de Gestão de Recursos Humanos (COGERH). Objetiva-se também o desenvolvimento de uma capacitação sistêmica voltada à integração de novos servidores por meio da modalidade EAD, permitindo uma interação digital atualizável, com o objetivo principal de produzir um meio em que o novo servidor possa entender, efetivamente, como funciona a instituição, além da integração presencial. Nota-se a necessidade de um material que esteja à disposição para consulta imediata e permanente do mesmo, logo ao seu início, com orientações claras de procedimentos até processos históricos básicos da UTFPR.

10.2 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:

Competências	Conteúdos/Cursos
Se relacionar: Habilidade de se relacionar com as pessoas de forma respeitosa, gentil e educada.	Relacionamento interpessoal; Diversidade; “Rotulação”; Prevenção e enfrentamento ao assédio moral; Imparcialidade; Atendimento ao público.
Comunicar: Habilidade de comunicar-se de forma objetiva, transparente e assertiva.	Comunicação; Assertividade; Objetividade; Transparência.
Agir: Habilidade de realizar.	Resolução de problemas; Administração do tempo; Iniciativa.
Conectar: Habilidade de conectar e intercomunicar as atividades do setor a um contexto mais amplo da instituição e da sociedade.	Pensamento sistêmico; Missão, visão, objetivos e metas da Instituição.
Planejar: Habilidade de planejamento das ações a serem realizadas.	Planejamento estratégico; Programas, planos, projetos; Gestão participativa; Diagnóstico de necessidades.
Coordenar: Habilidade de coordenar pessoas, equipes, tarefas, reuniões, projetos, com foco no alcance de resultados.	Gestão de equipe e de atividades; Compartilhamento de conhecimentos; Estabelecimento de metas, recursos, programas de trabalho e reuniões; Condução

	de reuniões bem estruturadas, produtivas e implantação de decisões.
Acolher e Mediar: 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.	Gestão de conflitos; Imparcialidade; Negociação; Escuta ativa; Empatia.
Desenvolver: Habilidade de desenvolver pessoas.	Reconhecimento; Orientação; Treinamento “ <i>on the job</i> ”; <i>Coaching</i> ; <i>Mentoring</i> ; Avaliação de desempenho; Desenvolvimento de Pessoas.
Mobilizar e compartilhar: Habilidade de impulsionar as pessoas a agir, bem como de envolvê-las na tomada de decisões relevantes.	Gestão participativa; Liderança; Tomada de decisão; Entusiasmo e apoio para implantação de melhorias e solução de problemas; Motivação; Delegação de tarefas.
Conhecer: Conhecimentos que o gestor necessita possuir para embasar o exercício de suas funções	Metas da UTFPR; interação do trabalho do setor com o contexto da UTFPR e da sociedade; atividades do setor; Avaliação de Desempenho; normatizações e procedimentos internos.

Pretende-se, além de realizar cursos e outras ações de capacitação presenciais, impulsionar a modalidade à distância, bem como o emprego de estratégias de capacitação baseadas nos princípios andragógicos, que estimulam a discussão e o uso de experiências vivenciadas pelos participantes, aproximando mais a teoria da prática diária.

Com a utilização dessas estratégias, a contratação de profissionais facilitadores se dará num primeiro momento, mas os recursos de aprendizagem compartilhada implantados manterão o processo de capacitação dos gestores após o término das atividades desses profissionais junto à UTFPR.

10.3 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.

10.4 Formação específica

Abrange ações de capacitação voltadas ao desempenho de atividades do ambiente organizacional em que os servidores atuam e aos cargos que ocupam.

As demandas de capacitação relacionadas a cada uma destas linhas são apresentadas no item a seguir.

11. DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO 2018

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

Iniciação ao serviço público
Público-alvo: Servidores recém-ingressos na UTFPR
Integração de servidores

Gestão
Público-alvo: Atuais e futuros ocupantes de funções de gestão na UTFPR
Relacionamento interpessoal e liderança gerencial
Gestão Acadêmica
Gestão Pública
Gestão de Processos
Mapeamento de Processos
Formação de Gestores de Administração Pública
Gestão de Pessoas
Reuniões Eficazes
Media Training
Comunicação intra e interinstitucional
Lei 8112/90 e Código de ética
Orçamento público: planejamento, execução e controle

Gerais	
Público-alvo: todos os servidores da UTFPR	
Tema	Capacitação
Informática	Libre Office
	Excell avançado
	Excel intermediário
	Adobe Acrobat Pro
	Google Drive avançado
Sistemas e processos internos	Uso do Sistema SEI
	SEI aplicado
	SCDP
	Sistemas corporativos
	Processo e Sistema de compras: controle de estoque, contratação de serviços, procedimentos, requisições e orçamentos
	Normatização de almoxarifado e patrimônio
Inclusão	LIBRAS
	Braille
	Educação Especial e Inclusão
	Legislação da Pessoa com Deficiência: legislação, direitos e deveres na sociedade e no Trabalho

Comunicação	Comunicação estratégica para setores (foco em ferramentas online)
	Redes sociais e comunicação corporativa
	Comunicação Assertiva
	CNV - Comunicação Não Violenta nas organizações
	Atendimento ao público
	Redação oficial, redação de pareceres e gramática
Relacionamento intra e interpessoal	Motivação no trabalho
	Transformação de conflitos
	Trabalho em equipe
	Qualidade de vida e clima de trabalho
Segurança	Brigada de Incêndios e Primeiros Socorros
Organização/ Produtividade	Administração de tempo no trabalho
Legislação afeta aos servidores públicos	Ética no trabalho
	Constituição Federal, Estatuto do Servidor Público, Sustentabilidade
	Reforma da Previdência
Contabilidade	Contabilidade pública
Idiomas	Línguas estrangeiras com foco na internacionalização
Gerenciamento	Elaboração e gerenciamento de projetos
	Gestão de documentos
	Gestão patrimonial
EaD	Uso do Moodle como ambiente virtual de EaD
Pós-graduação e pesquisa	Escrita científica

Específicos		
Tema	Capacitação	Público-alvo
Planejamento e Administração	Plataforma BIM	Servidores da PROPLAD e das DIRPLAD
	Formação de Benefícios e Despesas Indiretas BDI	
	Aditivos em obras públicas	
	Regime diferenciado de contratação obras públicas	
	Aplicação de penalidades em Contratações Públicas	
	Cálculos trabalhistas de acordo com a CLT	
	Direito Trabalhista	
	Conta Vinculada	
	Planilha de formação de preços em licitações de terceirizados	
	Gestão de compras sustentável	
	Fiscalização de Contratos, Terceirização IN 5/2017	
	Capacitação de Pregoeiros	
	Gestão documental	
	Gestão e Fiscalização de contratos	Fiscais de contratos de todas as áreas
Execução Orçamentária e Financeira	Responsáveis por execução orçamentária e financeira de todas as áreas	
Relações empresariais e comunitárias, extensão e inovação	Curricularização da Extensão	Coordenadores de curso
	Valoração de Tecnologia	Servidores da PROREC e das DIREC
	Utilização de Técnicas de Marketing para o posicionamento das DIREC	
	Elaboração de convênios	
	Utilização do novo Sistema de Gestão de Incubadoras	
	Desenvolvimento de Cooperativas	
	Organizações Sociais/Organizações do Terceiro Setor	
	Plano de Negócios	
	Pequenas e Médias Empresas: legislação, funcionamento	
	Editais de Fomento: governamentais e não governamentais	
	Modelos e planos de negócios e análise de cenários de planejamento de empresas	Equipe da incubadora

	Geração, criação, desenvolvimento e monitoramento de startups	
	Elaboração de Projetos para alcance dos ODS	Docentes
Ensino	Ambientes Imersivos em sala de aula, Educação à Distância	Docentes
	Metodologias de Ensino	
	Uso de metodologias ativas no ensino de engenharias	
	Formação em metodologias ativas aplicadas às engenharias	
	Aprendizagens ativas e colaborativas	
	Adaptações metodológicas	
	Inovação Curricular	
	Relações interpessoais - Professor-Aluno	
	Algoritmo Genético	
	Análise de vibrações	
	Usinagem (em geral)	
	Metalografia (preparação, ataques químicos, microscopia eletrônica de varredura)	
Pesquisa	Treinamento para uso de software Nvivo ou Atlas Ti	Servidores pesquisadores
	Métodos quantitativos	
	Consulta a bases de dados	Técnicos-administrativos da PROGRAD e da PROPPG
	CAFE	
	Normalização	
Legislação educacional	Legislação Educacional	Servidores da PROGRAD, PROPPG e PROREC
Aprendizagem	Dificuldades de aprendizagem	Docentes e técnicos-administrativos que atuam na área pedagógica
	Práticas pedagógicas	
	Educação Inclusiva	
Equipamentos laboratoriais	Manutenção, armazenamento, conservação, limpeza e utilização de equipamentos laboratoriais	Técnicos de laboratório
Psicologia	Tanatologia - Recursos Terapêuticos para Trabalhar Mudanças e Perdas	Psicólogos das áreas educacional e organizacional
	Psicopatologia e Psicofarmacologia	

Gestão de ensino, pesquisa, extensão e inovação	Plataforma Stella Experta	Coordenadores de cursos de pós-graduação e assessores de pesquisa e pós-graduação stricto sensu
	Plataforma sucupira	
	Legislação para pós-graduação stricto sensu e lato sensu	
	Software de gerenciamento bibliográfico	Docentes
Software de anti-plágio		
Avaliação institucional	Banco de Avaliadores do Sinaes (BASis)	Docentes
	PPP level 5	Coordenadores de cursos
	Avaliação de Curso	Assessores de avaliação e membros da CPA
Ouvidoria	Tratamento de Denúncias de Ouvidoria	Ouvidores
	Atendimento em Ouvidoria	
	Mediação e Conciliação	
Gestão de Pessoas	Assentamento Funcional Digital (AFD)	Servidores da DIRGEP e das COGERH
	Direito Administrativo	
	Folha de Pagamento	
	GFIP	
	DIRF	
	Extrator de Dados	
	Gestão de concursos públicos	
	Aposentadoria e pensão	
	Gestão de Documentação Jurídica	
	Manual SIASS	
	SIAPE	
Recadastramento de aposentados		
Ferramentas para comunicação institucional	Adobe Illustrator	Servidores da DIRCOM e das ASCOM
	Corel Draw	
	Photo Shop	
	Fotografia - Básico	
	Fotografia - Avançado	
	Google Analytics	
	Edição de vídeo (Adobe Premiere)	
	Animação (After Effects)	
Comunicação institucional	Social Media	Servidores da DIRCOM e das ASCOM
	Assessoria de Imprensa	

Novo Portal da UTFPR	Uso do Novo Portal	Servidores das ASCOM e servidores responsáveis por atualizar o novo portal
Tecnologia da Informação	Virtualização de Servidores	Servidores da DIRGTI e das COGETI
	Arquitetura e Protocolos de Rede TCP-IP	
	Administração de Sistemas Linux - Serviços para Internet	
	Zabbix Essentials I	
	Zabbix Essentials II	
	Bacula I	
	pfSense Fundamentals	
	Softwares e atendimentos específicos da área de TI: certificação digital/token; boas práticas de TI aplicadas ao glpsi; tratamento de incidentes de segurança da informação; práticas de segurança de sistemas operacionais; samba 4; governança de TI	
	Treinamento sobre VOIP	
	Fundamentos de Governança de TI	
	Gerenciamento de Serviços de TI	
	Elaboração de PDTI	
	Planejamento e Gestão Estratégica de TI	
	Gerenciamento de Projetos de TI	
	Governança de TI com COBIT	
	Gestão da Segurança da Informação	
	Gestão de Riscos de TI	
	Planejamento e Projeto de Infraestrutura para Datacente	
	Planejamento e Contratação de Serviços de TI	
	DBA Oracle	
	Java Básico	
	Java para Web	
	Java Script, Ajax e jQuery	
	Pontos de Função	
	Web Services Infraestrutura	
	Engenharia de Requisitos	
	HTML5 e CSS	
	SQL	
Programação Mobile		
Práticas ágeis de desenvolvimento de Softwares		
Gestão de Processos de Negócios		

Além das demandas categorizadas em linhas de desenvolvimento, poderão surgir ao longo do ano demandas emergentes identificadas a partir das metas institucionais descritas no Plano de Desenvolvimento institucional (PDI), do Plano de Gestão Institucional (PGI), da emissão de normativas governamentais e de outras mudanças do contexto intra e extraorganizacional.

12. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

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

- **Avaliação de reação:** buscará identificar a satisfação dos servidores quanto aos eventos de capacitação dos quais participaram.
- **Avaliação de impacto:** serão realizadas novas análises dos indicadores utilizados para embasar a delimitação de demandas (pesquisa de clima, avaliação de desempenho, questionários, alcance de metas institucionais) a fim de identificar se as ações de capacitação empreendidas impactaram sobre estes.
- **Avaliação de investimento:** será levantado o valor investido em ações de capacitação e o quantitativo de participantes/servidores capacitados.

13. FORMAS DE CONTRATAÇÃO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO INTERNA

Serão realizados eventos internos de capacitação tais como cursos, workshops, seminários, congressos, entre outros. Estes eventos serão, preferencialmente, ministrados por servidores da UTFPR, técnicos-administrativos ou docentes, nas seguintes condições:

- a) Sem ônus para a Instituição quando a atividade ocorrer durante o horário de trabalho do servidor.
- b) Com ônus para a instituição através do 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.

Também serão realizados eventos de capacitação promovidos por terceiros. Neste caso terão prioridade as contratações efetuadas por meio de Termo de Execução Descentralizada junto as escolas de governo como Escola de Administração Fazendária - ESAF e Escola Nacional de Administração Pública- ENAP.

14. PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA E FONTES DE RECURSOS

A execução do Plano Anual de Capacitação ocorrerá por meio da utilização de três fontes de recurso:

- **Orçamento aprovado pelo Conselho Universitário (COUNI):** A realização de ações de capacitação de cunho sistêmico (que abranjam a todos os câmpus da UTFPR) ampara-se fortemente na destinação orçamentária aprovada pelo COUNI, através da Deliberação Nº

04/2018, de 22 de março de 2018, a qual, para o ano de 2018, encontra-se prevista em R\$ 444.720,00.

- **Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC):** Os recursos advindos da GECC são investidos na realização de cursos ministrados por servidores da própria UTFPR. Tais recursos são essenciais para execução do Programa de Capacitação Online, permitindo a multiplicação do conhecimento a servidores lotados em todos os câmpus. Para o ano de 2018, prevê-se o investimento de R\$ 150.000,00 da GECC em ações de capacitação.

- **Recursos próprios dos departamentos:** Os recursos próprios dos departamentos são utilizados para custear a participação dos servidores nele lotados em eventos externos de capacitação, que são aqueles promovidos por outros órgãos, sem exclusividade para servidores da UTFPR. Os recursos são empregados no pagamento das inscrições dos servidores em tais eventos, bem como em diárias e passagens quando estes ocorrem em localidades diversas da lotação destes.

15. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

Este Plano de Capacitação terá vigência ao longo do ano de 2018. Entretanto, algumas das ações nele previstas poderão ser executadas até o ano seguinte.

16. ÁREA RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO PAC

A Diretoria de Gestão de Pessoas (DIRGEP), por meio da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDEP), é responsável pela elaboração do Plano Anual de Capacitação (PAC), bem como dos documentos dele derivados (Programa de Capacitação e Relatório de Execução).

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>. Acesso em: 30. Nov.2015.

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 Acesso em 30. Nov.2015.

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.