



PLANO ANUAL DE
CAPACITAÇÃO 2017



Universidade de Brasília

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2017



Universidade de Brasília

Universidade de Brasília - UnB
Decanato de Gestão de Pessoas - DGP
Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação - Dcade
Coordenadoria de Capacitação - Procap
Prédio da Reitoria - Subsolo
Campus Universitário Darcy Ribeiro
70910-900 Brasília, DF
Telefones: 61 3107-0439 • 3107-0443
E-mail: procap@unb.br
Site da Procap: capacitacao.unb.br
Página do Facebook: www.facebook.com/ProcapUnB

Reitor(a)

Ivan Marques de Toledo Camargo (Reitor até 19/11/2016)
Márcia Abrahão Moura

Vice-Reitor(a)

Sônia Nair Bão (Vice-reitora até 19/11/2016)
Enrique Huelva Unternbäumen

Decana de Gestão de Pessoas

Maria Ângela Guimarães Feitosa (Decana até 24/11/2016)
Cláudia Rosana de Araújo Costa

Diretora de Capacitação, Desenvolvimento e Educação

Josivania Silva Farias (Diretora até 28/11/2016)
Kátia Rejane Liberal Silva

Coordenadora de Capacitação

Dayane Fernandes Almeida

Equipe

Adélia Betty Ludovico
Ana Daniela Rezende Pereira Neves
Ana Lídia Alves de Carvalho
Bruna Emily Pontes Feitosa
Danilo Santana Pereira
Larissa Caroline Gomes de Barros (Estagiária)
Leandro dos Santos Cordeiro
Márcio Luiz de Jesus Soares
Marília Mesquita Resende
Monica Regiane Wanderley da Silva
Rose Paula Fernandino da Silva
Verônica Moreno da Silva
Vinícius Pires de Almeida Silva

Editores

Secretaria de Comunicação
Igor Outeiral da Silva

1ª Edição

1ª impressão 2017

SUMÁRIO

1. Apresentação	6
2. Objetivo Geral	8
3. Objetivos Específicos.	8
4. Público-alvo	8
5. Resultados Esperados	9
6. Desenvolvimento	9
7. Orçamento	11
8. Procedimentos	11
9. Certificação	12
10. Avaliação das Ações de Capacitação.	13
11. Base Legal	14
12. Considerações Finais.	14
Ações de Capacitação Previstas para 2017	16
Ações de Capacitação em outras Instituições Públicas	20
Anexo I	22

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) é um norteador das ações de capacitação definindo temas, critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional dos servidores permitindo-lhes desempenhar com eficácia as competências institucionais em consonância com os princípios da Universidade. O Plano Anual de Capacitação é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento (Decreto 5.707/2006) e fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade. Ademais, o PAC está previsto na Instrução Normativa da Câmara de Gestão de Pessoas nº 1/2016 que estabelece as normas para a capacitação dos servidores públicos federais em exercício na Fundação Universidade de Brasília.

Nessa perspectiva, a Coordenadoria de Capacitação (PROCAP), vinculada à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (DCADE) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), 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 que estabelecem as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrandos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

O PAC/UnB fundamenta-se nas premissas da gestão por competências e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição. As ações de capacitação dos servidores visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas da UnB, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

Estabelecem-se, neste plano, as ações de capacitação que serão desenvolvidas durante o ano de 2017, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais da Univer-

sidade de Brasília. Este plano não esgota todas as demandas por ações de capacitação. As demandas não contempladas no catálogo de cursos e surgidas ao longo do ano serão submetidas pelas unidades administrativas e acadêmicas à Procap via SEI, por meio de demandas formais feitas pelas áreas à Coordenadoria de Capacitação (Procap), e analisadas quanto à sua pertinência (análise técnica do tipo e da necessidade do desenvolvimento da competência em questão) e viabilidade financeira (disponibilidade de recursos para desenvolvimento de ações adicionais), conforme as necessidades estratégicas da Instituição.

Além destes níveis e componentes, este plano foi baseado na Análise de Necessidades de Treinamento realizada em 2016 que teve por objetivo identificar as lacunas de competências requeridas para o desenvolvimento das atividades inerentes a cargos e funções específicas, na perspectiva de melhorar o desempenho do servidor no seu ambiente de trabalho. A captação de demandas de treinamento que basearam esse PAC 2017 teve como subsídios os dados oriundos dos grupos focais conduzidos com gestores em 2016 e do questionário aplicado sobre a importância e demanda das ações de capacitação em 2016. Cabe ressaltar ainda que foi avaliada a oferta e procura pelas ações de capacitação e os dados das avaliações de reação e impacto dos cursos.



2. OBJETIVO GERAL

Estruturar as ações de capacitação a serem ofertadas aos servidores de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos desse plano são os que constam do artigo 7º do Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006:

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

Além desses, objetiva-se:

- Tornar públicas as ações de capacitação desenvolvidas no âmbito da Universidade de Brasília;
- Apresentar as diretrizes para o processo de avaliação permanente dos resultados advindos das ações de capacitação e aperfeiçoamento.

4. PÚBLICO-ALVO

- Servidores públicos federais, docentes e técnico-administrativos, pertencentes ao quadro da FUB e em exercício na Instituição;
- Servidores públicos federais de outros órgãos em exercício na FUB;
- Profissionais que estão em regime de contratação temporária regidos pela lei n. 8.745/93.

5. RESULTADOS ESPERADOS

É esperado com a implementação desse Plano:

- i. Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho da UnB, em nível pessoal, gerencial e técnico, conforme as metas estabelecidas;
- ii. Maior comprometimento dos servidores com as metas e necessidades institucionais;
- iii. Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- iv. Padrões éticos de comportamento valorizados;
- v. Extensão da capacitação a todos os servidores na formação contínua;
- vi. Maior número de setores atendidos nas demandas de capacitação específicas;
- vii. Elevação dos níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;
- viii. Aumento da produtividade;
- ix. Melhoria do clima organizacional;
- x. Ascensão do saber.

6. DESENVOLVIMENTO

O servidor poderá adquirir competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Instituição, por meio de ações organizadas de forma a atender três níveis de competências:

- **Competências fundamentais:** referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição, independentemente do Centro de Custo de lotação.
- **Competências gerenciais:** referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação ou servidores que queiram desenvolver estas competências como pré-requisito para o exercício de funções gerenciais.
- **Competências específicas:** referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e/ou vinculada à especificidade de cada setor ou área da organização.

As ações de capacitação poderão ser desenvolvidas na modalidade presencial, semipresencial e a distância. Deverão ser implementadas dentro de Linhas de Desenvolvimento visando contemplar as diretrizes constantes do Decreto n. 5.825/2006 em relação à oferta de ações que possam capacitar os servidores que iniciam sua vida no serviço público, a formação para o exercício de atividades de gestão e assessoramento e a capacitação para o desenvolvimento de competências fundamentais e gerenciais requeridas dos servidores para o alcance dos objetivos da Instituição, além da capacitação para o desenvolvimento das competências específicas ao ambiente de trabalho do servidor.

As linhas de desenvolvimento são as seguintes:

1 – iniciação ao serviço público

Visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da UnB e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

2 – formação geral

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. Refere-se também à formação destinada ao desenvolvimento de competências fundamentais;

3 – educação formal

Visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

4 – gestão

Visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

5 – inter-relação entre ambientes

Visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;

6 – específica

Visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

As ações poderão ser desenvolvidas por meio dos seguintes eventos: Curso, Seminário, Fórum, Mesa Redonda, Ciclo de Palestras, Painel, Congresso, Simpósio, Treinamento em serviço, Visita Técnica, Estágio, Grupo formal de estudo, Intercâmbio, Oficina de Trabalho/Workshop e Conferência, Disciplinas isoladas de mestrado e doutorado.

7. ORÇAMENTO

Os recursos financeiros para a execução do Plano são oriundos do orçamento da Universidade, conforme Plano de Gestão Orçamentária da Unidade, concedidos pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. No ano de 2017, a projeção para investimento na capacitação e desenvolvimento dos servidores da UnB é de R\$ 1.000.000,00 (Um milhão de reais) Oriundo da Lei Orçamentária Anual – LOA.

8. PROCEDIMENTOS

O Plano Anual de Capacitação está estruturado em duas formas de capacitação:

- **Capacitações internas:** realizadas pela Procap, com instrutores internos ou externos cadastrados no Banco de Colaboradores da Procap ou contratados por meio de chamadas, quando não é possível localizar o perfil necessário no referido banco. Os instrutores das capacitações internas serão pagos por meio de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC), se forem servidores públicos cadastrados no Sistema de Pessoal Civil da administração Federal

(SIPEC) ou remunerados por meio de participação externa, no caso de não cadastrados no SIPEC. Para participar das ações internas promovidas pela Procap, os servidores deverão verificar se fazem parte do público alvo, consideradas as especificidades de cada ação. Em caso positivo, deverão efetuar sua inscrição on-line no link indicado nas divulgações e conforme prazo estabelecido.

- **Capacitações externas:** realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, situadas em Brasília ou outras localidades, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por estes órgãos/empresas, dentro das necessidades identificadas pelos setores da UnB. Para isto, as unidades deverão submeter suas demandas de acordo com os editais e/ou chamadas que serão divulgados ao longo do ano, obedecendo aos requisitos e prazos estabelecidos. A submissão será analisada em conformidade com os objetivos estratégicos e as metas institucionais, bem como atividades inerentes ao cargo e setor de trabalho. Não serão viabilizadas as ações que já estejam previstas no catálogo de cursos 2017 da Procap. Serão priorizadas as ações ofertadas pelas escolas de governo. O apoio para participação de servidores em eventos externos no ano 2017 ficará condicionada ao montante de recursos que será aprovado e efetivamente disponibilizado pelo Tesouro para a capacitação de servidores da FUB, que primordialmente buscará executar na totalidade as ações já previstas e planejadas para oferta Interna. 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 para progressão somente será possível para os servidores técnicos administrativos de nível de classificação "E", conforme prevê a Lei 11.091/2005.

9. CERTIFICAÇÃO

A Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (DCA-DE) certificará, após o término do curso, somente os servidores que obtiverem, no mínimo, 75% de aproveitamento (frequência).

Nos casos em que houver avaliação de aprendizagem, certificará os servidores que, além da frequência mínima, obtiverem a nota equivalente a 50% de aproveitamento na escala relativa à nota.

10. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Durante o exercício de 2017 a Procap procederá à avaliação das ações de capacitação executadas, com base em quatro níveis de avaliação: de aprendizagem, de reação, de suporte à transferência e de impacto no trabalho.

Avaliação de aprendizagem: objetiva avaliar o alcance dos objetivos instrucionais pelos aprendizes. É aplicada ao longo e/ou ao final da ação de capacitação.

Avaliação de reação: caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação e é aplicada ao final do evento educacional.

Avaliação de suporte à transferência: visa avaliar o apoio recebido pelo egresso do treinamento para aplicar, no trabalho, as novas habilidades adquiridas nesses eventos instrucionais. É aplicada em conjunto com a avaliação de impacto.

Avaliação de impacto em amplitude do treinamento no trabalho: realizada por meio de aplicação eletrônica de instrumentos de avaliação de impacto, dois meses após o término do curso, com o objetivo de avaliar o efeito direto da transferência de treinamento sobre o desempenho do egresso.

A Procap utilizará os dados oriundos da avaliação para implementar melhorias em ações que necessitem de ajustes dentro do exercício. Ao final do exercício será realizada a compilação das avaliações (reação, suporte e impacto) de todos os cursos, que servirá como embasamento para elaboração do PAC do ano subsequente.

11. BASE LEGAL

O Plano Anual de Capacitação – PAC foi elaborado em consonância com a legislação vigente sobre a gestão e desenvolvimento de pessoas da administração pública federal e conforme Instrução Normativa da Câmara de Gestão de Pessoas nº 01/2016, conforme o rol de normas constante do Anexo I.

12. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Anual de Capacitação, aprovado pelo Decanato de Gestão de Pessoas, é uma proposta para o exercício de 2017, e sua execução ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária e de infraestrutura. O PAC será amplamente divulgado entre os servidores docentes e técnico-administrativos, no âmbito Institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento da carreira é de responsabilidade compartilhada entre o servidor, gestão do centro de custo e instituição.

A divulgação da programação das ações de capacitação, com objetivos, carga horária, período de realização, número de vagas, público alvo e outras informações pertinentes será disponibilizada nos canais de informação oficial da UnB e na página de Capacitação (capacitacao.unb.br). Para a realização das ações de capacitação ofertadas diretamente pela Procap deverá haver inscrições em, no mínimo, 80% das vagas oferecidas em cada um delas. Quando o número de inscrições exceder o número de vagas ofertadas, respeitados os pré-requisitos de cada ação, será criada lista de espera (monitoramento de demanda reprimida), baseada no número do protocolo da inscrição para fins de análise da possibilidade de abertura de novas turmas. A lista de espera não garante a oferta do curso. Entretanto, servirá de subsídio para o planejamento de novas turmas para o mesmo exercício ou exercícios futuro, de acordo com disponibilidade de recursos financeiros, humanos e estruturais.

Em casos de abandono injustificado, pelo participante, das ações de capacitação promovidas pela Procap, reprovação por motivo de frequência ou rendimento insuficiente, e a não comunicação de justificativa da desistência, implicarão em impedimento de parti-

capacitação em ações de capacitação futuras pelo período de 6 (seis) meses da data de encerramento da atividade, podendo a FUB requerer ressarcimento das despesas realizadas com a capacitação do servidor nos seguintes casos: I - desistência injustificada após o início do evento; II – apresentação de justificativa sem comprovação após o início do evento; III - frequência inferior à mínima estabelecida para aprovação no evento, até 25% (vinte e cinco por cento) de ausência, quando não houver justificativa prévia.

O servidor estará isento deste ressarcimento se sua participação na ação for interrompida em virtude de necessidade do serviço, formalmente justificada pela chefia imediata à Procap, bem como por licença para tratamento da própria saúde ou por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do art. 83 da Lei nº 8.112/90, devidamente comprovada por laudo pericial homologado pela Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (DSQVT) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) e registrado no sistema SIASS.

OFERTA DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO INTERNAS - 2017

Para o ano 2017, foram planejadas as ações de capacitação relacionadas no Quadro 1 a seguir. 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 (Fonte 0112 do Tesouro), ou mesmo o cancelamento da ação, no caso de intercorrências como aquelas supramencionadas, que impossibilitem sua execução. Nestes casos, o relatório anual elaborado ao final de cada exercício trará o detalhamento das razões que ocasionaram o cancelamento de ações.

Considerando-se que o PAC não esgota todas as necessidades, a Procap poderá, ainda, desenvolver ações de capacitação relativas às demandas específicas das unidades, a serem captadas por meio de processos de solicitação recebidos no SEI, chamadas ou outros levantamentos de informação.

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PREVISTAS PARA 2017

LINHA DE DESENVOLVIMENTO – INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO**COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS ORGANIZACIONAIS**

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA
Ambientação dos Novos Servidores à Instituição	Presencial/EAD	20 horas
Ética e Postura Profissional no Trabalho	EAD	A definir

LINHA DE DESENVOLVIMENTO – FORMAÇÃO GERAL**COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS ORGANIZACIONAIS**

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA
Excel Básico	Presencial	20 horas
Excel Intermediário	Presencial	20 horas
Excel Avançado	Presencial	20 horas
Pacote Office: Funcionalidades do Word e PowerPoint para o ambiente de trabalho	Presencial	20 horas
Gestão de Documentos aplicada à UnB	Semipresencial	48 horas
Formação de Instrutores	Presencial	20 horas
Aprendendo em Cursos a Distância	EAD	40 horas
Capacitação para Tutoria em EaD	EAD	40 horas
Elaboração de conteúdo impresso para EaD	EAD	40 horas
Produção de Textos Oficiais na UnB	EAD	40 horas
Qualidade no atendimento ao usuário	Semipresencial	24 horas

LINHA DE DESENVOLVIMENTO – INTER-RELAÇÃO ENTRE AMBIENTES**COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS ORGANIZACIONAIS**

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA
Libras Instrumental	Presencial	40 horas
Análise e Melhoria de Processos	EAD	40 horas
Ciclo de Palestras/Oficinas de Segurança e Primeiros Socorros:		
• Saúde e Segurança no Trabalho	Presencial	20 horas (total)
• Noções Básicas de Primeiros Socorros		
• Prevenção de incêndios		

LINHA DE DESENVOLVIMENTO – GESTÃO**COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS GERENCIAIS**

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA
Desenvolvendo Equipes	EAD	30 horas
Gestão de Conflitos	EAD	30 horas
Gerenciamento de Projetos (Nível Básico)	EAD	40 horas
Gerenciamento de Projetos (Nível Intermediário)	EAD	40 horas
Gestão Administrativa Acadêmica	EAD	40 horas
Comunicação Gerencial	Presencial	20 horas
Workshop de Gestão do Desempenho	Presencial	4 horas
Planejamento e Gestão de Riscos na UnB	EAD	A definir
Ciclo de Palestras/Oficinas Gerenciais:		
• Organização e Gestão do Tempo	Presencial	20 horas (total)
• Tomada de Decisão		
• Gestão por Competências		
• Motivação no Trabalho		
• Gestão de Recursos Materiais e Patrimônio		

LINHA DE DESENVOLVIMENTO – ESPECÍFICA

COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS TÉCNICAS

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA
Access Básico	Presencial	30 horas
SPSS Básico	Presencial	20 horas
SPSS Intermediário	Presencial	20 horas
Software R para Estatística	Presencial	A definir
Processos e Sistemas para Servidores e Coordenadores de Pós-Graduação	Presencial	20 horas
Processos e Sistemas para Servidores e Coordenadores de Graduação	Presencial	20 horas
Organização de Eventos Institucionais	Presencial	20 horas
Gerenciamento de conteúdos web – CMS Joomla	Presencial	32 horas
Orçamento Público	EAD	40 horas
Construção de Sala de Aula no Moodle	EAD	40 horas
Saúde e Segurança em Laboratórios	Presencial	20 horas
Uso de Sistemas da UnB (SCDP, SIEX, CONSAFI, etc.)	Presencial	A definir
Elaboração de termo de referência e projeto básico	Presencial	20 horas
Fiscalização de contratos	Presencial	20 horas
Gestão de Compras na UnB	EAD	A definir
Licitações e Contratos	Presencial	A definir
Uso de Sistemas e Processos de Administração de Pessoal (SIAPE e afins)	Presencial	A definir
<i>Media training</i>	Presencial	A definir
Concurso público e Seleção simplificada de Docentes	Presencial	20 horas
Ciclo de Palestras/Oficinas para Docentes: • Legislação e Carreira docente • Desafios do ensino superior • Universidade em uma perspectiva inclusiva	Presencial	20 horas (total)

AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA
Oficinas de Habilidades Sociais	Presencial	21 horas
Equilíbrio – Promoção de Vida Saudável	Presencial	32 horas
Palestras/Oficinas de Preparação para Aposentadoria	Presencial	A definir
Ciclo de Palestras/Oficinas sobre QVT e Diversidade: <ul style="list-style-type: none"> • Qualidade de Vida no Trabalho • Diversidade nas Organizações • Sustentabilidade nas Organizações 	Presencial	20 horas (total)

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO*

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA
Governança de TI com Gestão Estratégica	Presencial	A definir
Programação Front-End	Presencial	A definir
Persistência com JPA, CDI, Hibernate e EJB	Presencial	A definir
Cabeamento Estruturado e Fibra Ótica	Presencial	A definir

*Poderão ser desenvolvidas outras ações de capacitação da área de TI voltadas para a aquisição de competências dos servidores que atuam com TI. Essas ações serão planejadas e avaliadas em parceria com o CPD.

AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	CARGA HORÁRIA
Metodologia Científica e Elaboração de Projeto de Pesquisa (Preparatório para Mestrado e Doutorado)	Presencial	30 horas
Mestrado em Economia Turma III – em andamento	Presencial	-

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO EM OUTRAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

Além das ações de capacitação a serem planejadas e propostas pela Procap, são sugeridas as seguintes ações de capacitação abertas e sem ônus ofertadas por Escolas de Governo (p.ex.: ENAP, ESAF, etc.) e outras instituições públicas (p.ex.: ILB – Senado Federal, TCU, CNJ, etc.) que estão relacionadas às atividades realizadas na Universidade de Brasília e que complementam as competências necessárias para exercer as funções no trabalho.

Demais ações correlatas de relevância para os servidores da UnB serão divulgadas periodicamente pela Procap.

EVENTO DE CAPACITAÇÃO	MODALIDADE	INSTITUIÇÃO	CARGA HORÁRIA
Sistema Eletrônico de Informações - SEI! USAR	EAD	ENAP	20 horas
Introdução à Libras	EAD	ENAP	60 horas
Atendimento ao Cidadão	EAD	ENAP	20 horas
Gestão Estratégica de Pessoas e Planos de Carreira	EAD	ENAP	20 horas
Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências	Presencial	ENAP	21 horas
Gestão por Competências	Presencial	ENAP	21 horas

Regras e Fundamentos do SCDP	EAD	ENAP	30 horas
Formação de Pregoeiros	Presencial	ENAP	20 horas
Elaboração de Editais para Aquisições no Setor Público	EAD	ENAP	14 horas
Elaboração de Termos de Referência e Projetos Básicos para Contratação de Bens e Serviços no Setor Público	Presencial	ENAP	14 horas
Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	Presencial	ENAP	28 horas
Legislação Aplicada à Logística de Suprimentos - Lei nº 8.666/93, pregão e registro de preços	Presencial	ENAP	30 horas
Gestão de Materiais	Presencial	ENAP	28 horas
Gestão Estratégica com Uso do BSC	EAD	ENAP	20 horas
Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional	Presencial	ENAP	35 horas
Introdução à Gestão de Projetos	Presencial	ENAP	20 horas
Conhecendo o Novo Acordo Ortográfico	EAD	ILB	20 horas
Gestão Estratégica com foco na Administração Pública	EAD	ILB	40 horas
Licitações e Contratos Administrativos	EAD	ILB	60 horas
Modalidades, Tipos e Fases da Licitação	EAD	ILB	40 horas
Deveres, Proibições e Responsabilidades do Servidor Público Federal (8112)	EAD	ILB	60 horas
Planejamento Governamental e Gestão Orçamentária e Financeira	EAD	TCU	30 horas
Gestão de Projetos	EAD	CNJ	30 horas
Desenvolvimento de Competências Gerenciais	EAD	CNJ	30 horas
Ética, uma questão de escolha	EAD	CNJ	24 horas
Improbidade Administrativa	EAD	CNJ	20 horas
Gestão da Qualidade	EAD	CNJ	30 horas
Gestão do Conhecimento	EAD	CNJ	15 horas
Metodologia de Análise e Solução de Problemas	EAD	CNJ	20 horas

ANEXO 1

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Lei n. 8.112, 11/12/1990	Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.
Lei n. 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 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 n. 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 n. 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 n. 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 n. 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 n. 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 n. 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 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.
Resolução do Conselho de Administração n. 003/2002	Estabelece normas para afastamento dos servidores técnico-administrativos para capacitação, regulamenta o horário especial para servidor estudante, no âmbito da Universidade de Brasília, e confere outras providências.
Portaria n. 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.
Resolução do Conselho de Administração n. 0004/2012	Normatiza o pagamento, com recursos próprios ou de terceiros, da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) de que trata o art. 76-A da Lei n. 8.112/1990, de 11/12/1990 regulamentada pelo Decreto n. 6.114/2007, de 15/5/2007.
Instrução Normativa da Câmara de Gestão de Pessoas n. 01/2016	Estabelece normas para a Capacitação dos Servidores Públicos Federais em exercício na Fundação Universidade de Brasília.



UnB | DGP

CONTATOS

Decanato de Gestão de Pessoas - DGP

Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e

Educação - Dcade

Coordenadoria de Capacitação - Procap

Prédio da Reitoria - Subsolo

Campus Universitário Darcy Ribeiro

70910-900 Brasília, DF

Telefones: 61 3107-0439 · 3107-0443

E-mail: procap@unb.br

Site da Procap: capacitacao.unb.br

Página do Facebook: www.facebook.com/ProcapUnB