

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO Nº 05/2006*

**Revogada pela Resolução nº. 22/2009 do Conselho Universitário*

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

CONSIDERANDO o que consta do Processo nº **15.043/05-06 – NÚCLEO DE TREINAMENTO DE SERVIDORES DA UFES - NTS;**

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

CONSIDERANDO o Parecer da Comissão de Orçamento e Finanças;

CONSIDERANDO, ainda, a aprovação da Plenária, por unanimidade, na Sessão Extraordinária realizada no dia 09 de março de 2006,

RESOLVE:

~~**Art. 1º** Aprovar o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação – PDIC, conforme Anexo I.~~

~~**Art. 2º** Aprovar, para o ano de 2006, o Programa de Capacitação para os Servidores Técnico-administrativos em Educação desta Universidade, conforme Anexo II.~~

~~*Parágrafo único.* Os instrutores recrutados para atuarem neste Programa devem ser indicados pela Gestora do Núcleo de Treinamento dos Servidores da UFES – NTS e aprovados, com lavratura de documento formal pertinente, pela seguinte Comissão Especial: Secretária de Assuntos Comunitários – Maria Lúcia Casate (Presidente); Coordenadora da Comissão Interna de Supervisão prevista na Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005 – Rita de Cássia Domingues Carvalho (membro) e da Representante do Departamento de Recursos Humanos – Daniela Simões Freitas Motta (membro).~~

~~**Art. 3º** Para execução do Programa descrito no Artigo 2º será destinada, para o exercício de 2006, a quantia de R\$ 122.789,00 (cento e vinte e dois mil, setecentos e oitenta e nove reais), conforme Planilha Orçamentária constante do Anexo III.~~

~~**Art. 4º** Para capacitação que envolva ações externas (Cursos Específicos dentro e fora do Estado, Congressos Estaduais e Nacionais, Consultores Externos para treinamentos específicos, etc.) será destinada, para o exercício de 2006, a quantia de R\$ 90.000,00 (noventa mil reais).~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

~~Art. 5º Revogam-se as disposições em contrário.~~

Sala das Sessões, 09 de março de 2006.

RUBENS SERGIO RASELI
PRESIDENTE

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

ANEXO I DA RESOLUÇÃO Nº 05/2006 - CUn

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DA CARREIRA DOS
CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO - PDIC**

1. Introdução

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira visa atender à Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e às diretrizes gerais instituídas pela legislação complementar do Ministério da Educação e demais Resoluções da Comissão Nacional Supervisora.

Este Plano está em consonância com o planejamento estratégico da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES e, conforme estabelece a legislação citada acima, será composto por 3 (três) programas: Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas; Programa de Capacitação e, Programa de Avaliação de Desempenho.

2. Princípios

Os princípios das Diretrizes deste Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação - PDIC são os estabelecidos na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e demais regulamentações federais. Compõem o PDIC os Programas de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas, de Capacitação e Aperfeiçoamento e o de Avaliação de Desempenho.

Os princípios são os que seguem:

- I. Natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II. Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- III. Qualidade do processo de trabalho;
- IV. Reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V. Vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~VI. Investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;~~
- ~~VII. Desenvolvimento do servidor técnico-administrativo em educação vinculado aos objetivos institucionais;~~
- ~~VIII. Garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;~~
- ~~IX. Avaliação do desempenho funcional dos servidores técnico-administrativos em educação, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;~~
- ~~X. Oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;~~
- ~~XI. Cooperação técnica entre as instituições do Sistema Federal de Ensino e entre estas e o Ministério da Educação;~~
- ~~XII. Co-responsabilidade pela gestão da carreira e do PDIC entre os dirigentes das Instituições Federais de Ensino – IFE'S, os dirigentes de órgãos e unidades e as áreas de gestão de pessoas;~~
- ~~XIII. Inserir os princípios da UFES, referentes ao desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em educação, definidos e aprovados no planejamento estratégico. (Esses princípios ainda não foram enviados pela Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional – PROPLAN ao NTS).~~

3. Conceitos

~~**1. Desenvolvimento** – é o crescimento do servidor técnico-administrativo em educação enquanto sujeito no processo de trabalho e na carreira, através da participação no planejamento, avaliação institucional e de desempenho e da capacitação necessários ao cumprimento dos objetivos institucionais.~~

~~**2. Capacitação** – é o conjunto de ações pedagógicas, compreendidas como aperfeiçoamento/qualificação, vinculadas ao planejamento institucional, que visam promover, de forma continuada, o desenvolvimento integral dos servidores técnico-administrativos em educação para que melhor desempenhem suas atividades e o papel de servidores públicos.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

2.1. Aperfeiçoamento - é o processo baseado em experiência ou em ações de ensino-aprendizagem não formal, através do qual o trabalhador aprofunda, completa ou conduz sua formação profissional inicial, atualiza seus conhecimentos e se torna apto a lidar com as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exerce.

2.2. Qualificação - é o processo baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem, incluindo a educação formal, através do qual o trabalhador, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira, adquire conhecimentos e habilidades que excedem às requeridas para as atividades em que está em exercício.

3. Desempenho - é o processo de ações desenvolvido a partir de objetivos, metas e condições de trabalho previamente pactuadas entre o servidor técnico-administrativo em educação e a Instituição.

4. Avaliação de desempenho - é um processo pedagógico sistemático de análise do desempenho do servidor técnico-administrativo em educação, realizado mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, pactuadas na equipe de trabalho e referenciado nas expectativas dos usuários, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor técnico-administrativo em educação.

5. Dimensionamento - é o processo de identificação, análise e quantificação da força de trabalho necessária para o cumprimento dos objetivos institucionais e de suas unidades, tendo como parâmetros o seu planejamento e o processo de trabalho.

6. Processo de Trabalho - é o sistema que organiza de forma dinâmica as atividades dos trabalhadores e a utilização dos meios de trabalho, visando ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

7. Alocação de Cargos - é o processo de distribuição de cargos referenciados em critérios objetivos, previamente definidos, expressos através da matriz de alocação e na política institucional para o desenvolvimento do Sistema Federal de Educação e das IFE'S.

8. Matriz de Alocação de Cargos - é o conjunto de variáveis expresso através de fórmula matemática que traduz a lógica de distribuição de cargos.

9. Cooperação Técnica - é o instrumento pelo qual as instituições entre si e com o Ministério da Educação poderão atuar de forma sistêmica e

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~integrada, prestando colaboração técnica através de seus servidores técnico-administrativos em educação.~~

~~**10. Equipe de Trabalho** - é o conjunto de trabalhadores, incluindo as chefias, que em menor escala realiza diversas atividades afins e complementares, dentro do planejamento da IFE.~~

~~**4. Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação**~~

~~O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação busca afirmar que a política de desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em educação, que envolve capacitação e avaliação de desempenho, deve estar orientada pelo papel do Estado e pelo projeto de cada um de seus Órgãos para, a um só tempo, responder à necessidade de qualificar os serviços e aos anseios de crescimento profissional dos servidores técnico-administrativos em educação.~~

~~O desenvolvimento na carreira visa à qualificação do processo de trabalho, considerando sua natureza dinâmica, e o cumprimento da função social da Instituição constituindo-se em perspectiva funcional que tenha como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos trabalhadores.~~

~~O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional, será integrado pelos seguintes programas, conforme previsto no artigo 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005:~~

- ~~I. Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas;~~
- ~~II. Programa de Capacitação, e~~
- ~~III. Programa de Avaliação de Desempenho.~~

~~A implantação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação e dos Programas é de responsabilidade da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira e da administração da UFES que, neste caso, são as chefias de unidades e os órgãos de gestão de pessoas (Departamento de Recursos Humanos - DRH e NTS) em conjunto, respeitadas as diretrizes que os fundamentam e suas competências. O Plano e os Programas serão instituídos nos prazos definidos nos incisos do parágrafo terceiro do artigo 24 da Lei nº 11.091/05.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação e os Programas deverão constituir-se em instrumento de gestão articulados e vinculados ao planejamento das ações institucionais.~~

4.1. Objetivos

~~O Plano de Desenvolvimento será definido, visando:~~

- ~~I. Garantir a apropriação do processo de trabalho pelos servidores técnico-administrativos em educação, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;~~
- ~~II. Institucionalizar a participação dos cidadãos usuários no pensar e avaliar as atividades institucionais;~~
- ~~III. Oferecer condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a prestação de serviços de qualidade no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos servidores técnico-administrativos em educação e sua realização profissional como cidadãos;~~
- ~~IV. Viabilizar a análise sistemática do quadro de pessoal técnico-administrativo e da organização do processo de trabalho, visando a sua permanente adequação às necessidades institucionais;~~
- ~~V. Garantir a distribuição equânime de pessoal nas diversas unidades e ambientes da Instituição;~~
- ~~VI. O Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas.~~

4.2. Financiamento

~~A execução do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação e seus Programas serão custeados com recurso do orçamento da UFES, conforme rubrica específica, aprovado anualmente pelo Conselho Universitário.~~

~~O orçamento poderá especificar recurso do Tesouro, bem como recurso próprio, na forma da lei, a fim de dar conseqüência em especial aos programas de capacitação e de avaliação de desempenho.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

4.3. Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas

4.3.1. Justificativa

~~A política de cortes de verbas e do quadro de pessoal, implementada pelos governos anteriores, revelam o descaso com as IFE'S e a precariedade por suas condições de trabalho. Com essa política, não é preciso muito para se ter a idéia da situação do quadro de pessoal da UFES, que hoje apresenta-se insuficiente em termos numéricos, bem como, desmotivado para atender às necessidades institucionais.~~

~~Se considerarmos que nos últimos anos a UFES vem realizando, sob orientação do Ministério da Educação, um esforço no sentido de ampliar o número de vagas, principalmente em horário noturno, veremos que mesmo com a autorização dos concursos ocorridos, ainda temos o quadro de pessoal menor do que o de 1997, ano em que atingimos o maior, e não ideal, número de servidores técnico-administrativos em educação públicos no quadro da UFES.~~

~~Esta situação coloca em risco a possibilidade de atendermos às necessidades em educação da população do Estado, bem como as metas traçadas no planejamento estratégico. A qualidade de qualquer projeto pedagógico está comprometida se não houver servidores técnico-administrativos em educação suficientes para executá-lo. O ensino, a pesquisa e a extensão, com qualidade socialmente referenciada, prescindem de quadro de pessoal suficiente, qualificado e motivado.~~

~~A nova carreira, enquanto instrumento de gestão, propõe um modelo gerencial, que prioriza os objetivos institucionais como elemento fundamental para definição da política de gestão de pessoas nas IFE'S. Esta política, calcada no desenvolvimento do servidor técnico-administrativo em educação, sempre em consonância com o desenvolvimento institucional, pretende, através do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas, repensar o quadro de pessoal na UFES.~~

~~Este programa, para ser consequente, deve ser analítico dos aspectos quantitativos e qualitativos do quadro atual. Nesta análise é fundamental a correta identificação dos desvios de função existentes e da realidade de terceirização em cada órgão. Somente com dados consistentes será possível à Administração da UFES pensar a reposição e ampliação do quadro de servidores técnico-administrativos em educação.~~

~~A composição da força de trabalho que atenda às necessidades institucionais deve indicar, a partir deste programa, mais que uma política de ampliação de vagas e de quadro. Deve prever a substituição gradual de trabalhadores~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~terceirizados e, também, prever a adequação da força de trabalho em cada órgão, ao processo de trabalho e inovações tecnológicas, tendo em vista os objetivos, o planejamento e a avaliação institucional.~~

~~A existência deste programa deve resultar numa matriz que possa dar conta da diversidade de órgãos que compõem a UFES, a diversidade de setores e ambientes organizacionais. E, por fim, ressaltar a necessidade de que em cada órgão, ao se aplicar tal matriz e fazer a alocação de cargos, sejam observadas peculiaridades como condições de trabalho, composição etária e de saúde ocupacional do quadro, a organização do processo de trabalho, condições tecnológicas e outras detectadas pelas áreas de gestão de pessoas.~~

4.3.2. Objetivos

4.3.2.1. Objetivo Geral

~~Analisar o quadro de pessoal da UFES, sua estrutura e competências; os processos e condições de trabalho; a composição etária e de saúde ocupacional e das condições tecnológicas nos órgãos, e estabelecer a Matriz de Alocação de Cargos e os critérios de distribuição de vagas, considerando a situação real em relação à ideal.~~

4.3.2.2. Objetivos Específicos

- ~~I. Levantar a real força de trabalho em cada órgão, de forma continuada, e sua composição, considerando seus vínculos empregatícios: servidores técnico-administrativos em educação do quadro, terceirizados em suas mais diversas formas de contrato, estagiários e bolsistas;~~
- ~~II. Relacionar as atividades de setores, ambientes organizacionais e trabalhadores;~~
- ~~III. Levantar as condições de trabalho, de tecnologia, de saúde ocupacional e a composição etária;~~
- ~~IV. Analisar os processos de trabalho, indicando as necessidades de racionalização destes;~~
- ~~V. Aplicar a matriz de alocação de cargos e demais critérios para estabelecer a real necessidade de servidores técnico-administrativos em educação;~~
- ~~VI. Comparar o quadro de servidores técnico-administrativos em educação com sua real necessidade, de forma a propor ajustes;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~VII. Propor racionalização dos processos de trabalho e inovações tecnológicas cabíveis;~~
- ~~VIII. Indicar a necessidade de abertura de vagas para concursos a fim de atender às necessidades institucionais, e~~
- ~~IX. Indicar a necessidade de criação de vagas para atender à expansão de cursos e serviços.~~

4.3.3. Diretrizes

~~O Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas — PNIP deverá obedecer, em cada órgão, às diretrizes estabelecidas nacionalmente que contemplam os critérios, objetivos de análise quantitativa e qualitativa da Força de Trabalho.~~

~~O PNIP é de responsabilidade da administração da UFES, entendida como administração: seu dirigente máximo, as chefias de unidades e o órgão de gestão de pessoas, que deverão assumir em co-responsabilidade o planejamento, execução e avaliação do programa.~~

~~Para a execução do PNIP, o levantamento da força de trabalho deverá considerar todos os trabalhadores do órgão, independente do seu vínculo, a fim de aferir o real número de trabalhadores envolvidos na execução dos objetivos institucionais.~~

~~O processo de trabalho deverá ser analisado a partir das atividades desenvolvidas nos setores/unidades, que compreendem os ambientes organizacionais e nestes estão localizados os servidores técnico-administrativos em educação. Desta forma, a análise deverá considerar, também, as condições de trabalho, de tecnologia, de saúde ocupacional e a composição etária. O resultado desta análise deverá conjugar a indicação das necessidades de racionalização do processo de trabalho, bem com o estabelecimento de indicadores matemáticos, segundo as diretrizes nacionais, para a matriz.~~

4.3.4. Indicadores

~~A análise da Força de trabalho deverá considerar os indicadores estabelecidos pela Comissão Nacional Supervisora da Carreira. Estes indicadores serão estabelecidos considerando-se os objetivos pedagógicos do órgão; o número de alunos; a área física e construída, bem como a finalidade institucional a que se destina; as particularidades do processo de ensino, pesquisa, extensão, assistência e gestão; o número de cursos e o horário de funcionamento destes~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~e, nos casos do Hospital Universitário “Cassiano Antonio Moraes” – HUCAM, o número de leitos e procedimentos, o tipo/nível de atendimento, e demais particularidades que envolvem este hospital.~~

~~Outro órgão com particularidades a serem observadas é o Centro de Ciências Agrárias – CCA, onde devem ser considerados os espaços físicos (fazenda com área de plantil, criação de animais e vegetação), bem como o atendimento veterinário.~~

4.3.5. Matriz

~~A matriz de alocação de cargos deverá ser elaborada pela administração, após a definição dos indicadores e a relação entre estes, e publicada por resolução de seu colegiado máximo.~~

4.3.6. Identificação de Necessidades

~~Para a identificação real da necessidade de pessoal deverão ser respeitados os passos abaixo, conforme as orientações nacionais:~~

- ~~I. Aplicar a matriz de alocação de cargos e demais critérios para estabelecer a real necessidade de servidores técnico-administrativos em educação;~~
- ~~II. Comparar o quadro de servidores técnico-administrativos em educação com a sua real necessidade, de forma a propor ajustes;~~
- ~~III. Indicar a necessidade de abertura de vagas para concursos a fim de atender às necessidades institucionais, e~~
- ~~IV. Indicar a necessidade e criação de vagas para atender à expansão do sistema federal de ensino.~~

4.3.7. Reorganização do Processo de Trabalho

~~Reorganizar o processo de trabalho constitui-se, pois, em processo participativo de análise diagnóstica da situação atual do processo de trabalho nos órgãos que subsidie e se pautem no planejamento estratégico institucional com vistas à execução de seu projeto pedagógico. Neste sentido, seu resultado pode expressar-se, entre outras, nas seguintes ações:~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~I. Abertura de concurso público para reposição e ampliação de pessoal, buscando concretizar o quadro ideal e o fim da terceirização e outras formas de vínculo;~~
- ~~II. Redefinição de estrutura e competências de órgãos;~~
- ~~III. Democratização das relações de trabalho;~~
- ~~IV. Definição do papel e responsabilidades das direções e chefias;~~
- ~~V. Redistribuição de atividades e tarefas entre os servidores técnico-administrativos em educação;~~
- ~~VI. Melhoria das condições de trabalho;~~
- ~~VII. Racionalização dos processos de trabalho e inovações tecnológicas cabíveis, e~~
- ~~VIII. Remoção interna dos servidores técnico-administrativos em educação.~~

4.4. Programa de Capacitação

4.4.1. Justificativa

~~As transformações dos processos de trabalho e a rapidez com que surgem novos conhecimentos e informações têm exigido uma capacitação permanente e continuada para propiciar um atendimento qualitativo por parte dos servidores técnico-administrativos em educação.~~

~~Essa capacitação possibilita aos servidores técnico-administrativos em educação qualidade e competência técnica na execução de suas atividades, potencializando o desempenho individual e coletivo para o desenvolvimento humano, profissional e institucional.~~

~~O Programa de Capacitação compreenderá a capacitação nas suas mais diversas formas, correspondentes à natureza das atividades do serviço público na área da educação, às exigências dos cargos e ambientes da carreira, incluindo a educação formal.~~

~~O Programa de Capacitação deve contemplar a participação de todos os trabalhadores que concorrem, de forma continuada, para a realização das atividades institucionais.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

4.4.2. Objetivos

4.4.2.1. Objetivo Geral

~~Implantar na UFES um programa de capacitação, que seja continuada e atenda às necessidades institucionais, proporcionando aos servidores técnico-administrativos em educação condições necessárias ao cumprimento de seu papel enquanto profissional e requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.~~

4.4.2.2. Objetivos Específicos

- ~~I. Contribuir para que o servidor técnico-administrativo em educação adquira conhecimentos que permitam o desenvolvimento de pensamento crítico acerca do papel da Instituição, do seu papel enquanto profissional e de sua cidadania;~~
- ~~II. Proporcionar meios para que o servidor técnico-administrativo em educação se desenvolva integralmente;~~
- ~~III. Preparar o servidor técnico-administrativo em educação para o atendimento ao público;~~
- ~~IV. Capacitar o servidor técnico-administrativo em educação para o desenvolvimento de ações de gestão voltada para a qualidade socialmente referenciada;~~
- ~~V. Capacitar o servidor técnico-administrativo em educação para o exercício de suas atividades de forma articulada com a função social da Instituição;~~
- ~~VI. Instrumentalizar o servidor técnico-administrativo em educação para que ele supere o processo de alienação no trabalho.~~

4.4.3. Linhas de Capacitação e Desenvolvimento

~~O Programa de Capacitação deverá ser implementado, em consonância com as diretrizes nacionais, nas seguintes linhas de desenvolvimento:~~

- ~~I. **Iniciação ao serviço público** – ações que visam ao desenvolvimento do pensamento crítico do servidor técnico-administrativo em educação acerca do papel do Estado, dos Serviços Públicos, da Instituição, e de seu papel enquanto profissional, e de sua cidadania, bem como a sua integração no serviço público e na Instituição;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- II. ~~**Geral** - capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação visando à conscientização sobre seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;~~
- III. ~~**Educação formal** - visa ao desenvolvimento integral dos servidores técnico-administrativo em educação, desde a alfabetização até a Pós-graduação;~~
- IV. ~~**Gestão** - ações voltadas para a preparação dos servidores técnico-administrativos em educação às atividades de gestão, que deverão se constituir em pré-requisitos ao exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;~~
- V. ~~**Interambientes** - compreende ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou órgão;~~
- VI. ~~**Específica** - ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente ou ao cargo ou ao setor ou a projetos.~~

4.4.4. Ações que Capacitam

Todas as ações de capacitação a serem reconhecidas deverão estar previstas nos Programas de Capacitação da Instituição. Nem toda ação reverterá em progressão, contudo, poderá ser levada em conta quando da avaliação de desempenho, tais como:

- I. ~~Seminários;~~
- II. ~~Simpósios;~~
- III. ~~Jornadas;~~
- IV. ~~Semanas científicas;~~
- V. ~~Congressos;~~
- VI. ~~Encontros;~~
- VII. ~~Cursos;~~
- VIII. ~~Estágios profissionais;~~
- IX. ~~Grupos de Estudos;~~
- X. ~~Atuação como instrutor/monitor nos programas de capacitação;~~
- XI. ~~Cooperação Técnica;~~
- XII. ~~Grupos de Trabalho;~~
- XIII. ~~Participação como aluno especial em disciplina de cursos de educação formal;~~
- XIV. ~~Participação em Projetos institucionais e acadêmicos;~~
- XV. ~~Palestras;~~
- XVI. ~~Workshop;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~XVII. Produção científica;~~

~~XVIII. Oficinas, bem como qualquer atividade que proporcione novos conhecimentos.~~

4.4.5. Ações que Propiciam Progressão

~~O programa anual de capacitação deverá especificar quais das atividades, em consonância com as diretrizes nacionais, poderão ser utilizadas para a progressão por capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação, respeitadas:~~

~~I. A carga horária prevista para a classe e nível de capacitação;~~

~~II. A ação poderá ser única ou modular;~~

~~III. Relacionada diretamente ao cargo, atividades e/ou ambiente, e~~

~~IV. Certificação reconhecida pela IFE.~~

4.4.6. Participantes

~~A definição dos participantes do programa anual de capacitação deverá ser feita a partir de cada local de trabalho em processo coletivo que envolva as chefias e os trabalhadores, observados os objetivos e metas institucionais de cada setor e da Instituição como um todo e, ainda, dos resultados dos processos de avaliação.~~

~~Podem ser recrutados como instrutores e/ou monitores no Programa de Capacitação da Instituição além de outros, docentes, técnico-administrativos da UFES, dentro de suas áreas de atuação, cujas atividades desenvolvidas no Programa serão incluídas em suas atribuições funcionais.~~

~~A participação dos servidores técnico-administrativos em educação no Programa de Capacitação da Instituição poderá implicar em afastamento total ou parcial de acordo com o projeto institucional, sendo assegurada a remuneração integral e todos os demais direitos, inclusive o cômputo do tempo de serviço.~~

~~A avaliação do Programa de Capacitação compreende um processo participativo, que envolve todos os atores da ação, pelo qual se verifica o alcance dos objetivos estratégicos, gerenciais e operacionais da Instituição e se estabelece indicadores para a ação seguinte.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

4.5. Programa de Avaliação de Desempenho

4.5.1. Justificativa

Qualquer planejamento de trabalho baseia-se em objetivos a serem atingidos e no cumprimento da função social da Instituição e requer avaliação sobre o resultado alcançado, através da identificação e análise dos elementos facilitadores e dificultadores presentes no processo.

A avaliação visa subsidiar o planejamento institucional, especialmente quanto à política de gestão de pessoal, na definição dos Programas de Capacitação e de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal. Além disso, é instrumento para o desenvolvimento na carreira, por progressão por mérito, constituindo-se em processo contínuo, sistemático e de caráter pedagógico.

A proposta para os processos de avaliação de desempenho nas IFE'S parte do princípio de que a esta deve integrar o processo de avaliação institucional, orientando-se por objetivos, metas e responsabilidades definidos coletivamente em grupos de trabalho e referenciados nas expectativas do público usuário. Em respeito ao princípio da co-responsabilidade de gestão, o processo deve ser descentralizado, em sua execução, com ênfase em aspectos qualitativos e processuais, garantindo subsídios para a melhoria das condições de trabalho e dos serviços prestados.

4.5.2. Objetivos

4.5.2.1. Geral

Promover o desenvolvimento institucional, a política de gestão de pessoas e a qualificação dos serviços prestados à comunidade.

4.5.2.2. Específicos

- I. Estimular o trabalho coletivo, visando à ampliação do nível de participação dos servidores técnico-administrativos em educação no planejamento institucional;
- II. Fornecer informações que permitam um planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal e da Instituição;
- III. Propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~IV. Identificar os aspectos facilitadores e dificultadores ao desempenho, relacionados às condições de trabalho coletivo e individual, visando ao melhor aproveitamento daqueles e a superação desses;~~
- ~~V. Subsidiar a elaboração de programas de capacitação, de dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;~~
- ~~VI. Aferir o mérito para progressão.~~

4.5.3. Estratégia Metodológica

~~Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho nos órgãos ou instituições deverão ser estruturados respeitando-se a objetividade, a legitimidade, a publicidade e a adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos nestas diretrizes.~~

~~O PAD deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo de forma integrada a avaliação:~~

- ~~I. Das ações da Instituição;~~
- ~~II. Das atividades das equipes de trabalho;~~
- ~~III. Das condições de trabalho;~~
- ~~IV. Das atividades dos servidores técnico-administrativos em educação e respectivas chefias.~~

4.5.4. Periodicidade

~~A aplicação do processo de avaliação deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, podendo a periodicidade ser menor, adequando-se à dinâmica de funcionamento da IFE.~~

4.5.5. Participantes

- ~~I. Todos os integrantes da equipe de trabalho, incluindo as chefias;~~
- ~~II. Usuários na avaliação dos serviços cuja participação a Instituição deverá organizar formas sistemáticas e permanentes, e regulamentá-las.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

4.5.6. Quem Avalia?

Haverá na UFES uma Comissão de Avaliação Geral, cuja composição será definida no Programa de Avaliação, a quem competirá:

- I. Capacitar e fornecer subsídios para que as subcomissões cumpram o papel que lhes cabe;
- II. Analisar o processo de avaliação de desempenho, visando sua adequação ao planejamento das ações institucionais, com vistas ao cumprimento de sua função social;
- III. Analisar os aspectos estruturais e a dinâmica do sistema de avaliação de desempenho;
- IV. Analisar o processo de avaliação de desempenho enquanto instrumento de crescimento pessoal, de formação de equipes e de desenvolvimento do órgão ou Instituição;
- V. Analisar as informações advindas do processo de avaliação de desempenho.

Cada equipe de trabalho das Unidades de Avaliação terá uma Subcomissão de Avaliação, composta pelo chefe e por servidores técnico-administrativos em educação eleitos pelo grupo, com mandato de 4 (quatro) anos. Esta subcomissão será responsável pela avaliação do desempenho institucional do órgão.

4.5.7. Etapas

Ao início de cada período avaliativo, a equipe de trabalho de cada Unidade de Avaliação e a chefia do órgão de hierarquia superior àquele em que estiverem lotados os servidores integrantes da equipe deverão pactuar à luz dos objetivos e metas do órgão ou Instituição definidos no PDI:

- I. Os objetivos e metas da equipe;
- II. As atividades necessárias ao cumprimento de objetivos e metas, definindo aspectos quantitativos e qualitativos, que darão origem a um contrato ou plano coletivo de tarefa;
- III. A distribuição das responsabilidades individuais, que dará origem a um contrato individual de atividades de cada servidor da equipe, inclusive da chefia, implicando na definição de compromissos dos servidores e chefias para a promoção de meios adequados à execução do trabalho;

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~IV. As condições de trabalho a serem consideradas na pactuação das responsabilidades coletivas e individuais, e~~
- ~~V. Os indicadores de desempenho deverão ser definidos e pactuados a partir dos objetivos e metas institucionais, das atividades coletivas e individuais e das condições objetivas de trabalho.~~

4.5.8. Acompanhamento

- ~~I. Os compromissos assumidos pelos envolvidos no processo de avaliação serão escritos e formalmente acompanhados no decorrer do período avaliativo, sendo que a premissa básica é que nenhum chefe ou servidor técnico-administrativo em educação poderá ser cobrado naquilo que não foi pactuado;~~
- ~~II. Os principais atores do acompanhamento são o chefe e cada servidor técnico-administrativo em educação, que deverão anotar o cumprimento ou não do que foi pactuado, os avanços, dificuldades, necessidades de suporte de capacitação, capacitações realizadas;~~
- ~~III. Os eventos significativos dos contratos coletivos e individuais de atividades serão analisados, periodicamente, pela equipe de trabalho, visando pactuar os ajustes necessários nos contratos e nas suas condições de execução.~~

4.5.9. Resultado da Avaliação

- ~~I. Os pareceres das Subcomissões de Avaliação deverão ser descritivos, fundamentados e conclusivos, constando o desempenho da equipe e de cada servidor técnico-administrativo em educação, em relação aos contratos coletivos e individuais de trabalho, e indicando os aspectos positivos e os que precisam ser melhorados, de forma que fiquem claras as dificuldades e as indicações a serem superadas;~~
- ~~II. Para emissão de seus pareceres, a subcomissão colherá subsídio junto aos integrantes da equipe de trabalho e consultará os registros de acompanhamento de desempenhos;~~
- ~~III. Ao término de um período avaliativo, o parecer da comissão deverá indicar se o servidor técnico-administrativo em educação alcançou desempenho que autorize a sua progressão funcional.~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

~~ANEXO II DA RESOLUÇÃO Nº 05/2006 – CUn~~

**~~PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA OS SERVIDORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DESTA UNIVERSIDADE~~**

~~ANO 2006~~

~~1. Introdução~~

~~As transformações dos processos de trabalho e a rapidez com que surgem novos conhecimentos e informações têm exigido uma capacitação permanente e continuada dos servidores técnico-administrativos em educação, propiciando um atendimento qualitativo.~~

~~Essa capacitação possibilitará aos servidores técnico-administrativos em educação qualidade e competência técnica na execução de suas atividades, potencializando o desempenho individual e coletivo para o desenvolvimento humano, profissional e institucional.~~

~~O Programa de Capacitação compreenderá a habilitação nas suas mais diversas formas, correspondentes à natureza das atividades do serviço público na área da educação e, às exigências dos cargos e ambientes da carreira, incluindo a educação formal.~~

~~O Programa de Capacitação deverá contemplar a participação de todos os trabalhadores que concorrem, de forma continuada, para a realização das atividades institucionais.~~

~~2. Objetivos~~

~~2.1. Objetivo Geral~~

~~Implantar na Universidade Federal do Espírito Santo – UFES um programa de capacitação, que seja continuada e atenda às necessidades institucionais, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao cumprimento de seu papel enquanto profissional e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.~~

~~2.2. Objetivos Específicos~~

- ~~I. Contribuir para que o servidor adquira conhecimentos que permitam o desenvolvimento de pensamento crítico acerca do papel da Instituição, do seu papel enquanto profissional e de sua cidadania;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~II. — Proporcionar meios para que o servidor se desenvolva integralmente;~~
- ~~III. — Preparar o servidor para o atendimento ao público;~~
- ~~IV. — Capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão voltada para a qualidade socialmente referenciada;~~
- ~~V. — Capacitar o servidor para o exercício de suas atividades de forma articulada com a função social da Instituição;~~
- ~~VI. — Instrumentalizar o servidor para que ele supere o processo de alienação no trabalho.~~

3. Conceitos

~~**1. Desenvolvimento** — é o crescimento do servidor enquanto sujeito no processo de trabalho e na carreira, através da participação no planejamento, avaliação institucional e de desempenho e da capacitação necessários ao cumprimento dos objetivos institucionais.~~

~~**2. Capacitação** — é o conjunto de ações pedagógicas, compreendidas como aperfeiçoamento/qualificação, vinculado ao planejamento institucional, que visam promover, de forma continuada, o desenvolvimento integral dos servidores para que melhor desempenhem suas atividades e o papel de servidor público.~~

~~**2.1 Aperfeiçoamento** — é o processo, baseado em experiência ou em ações de ensino-aprendizagem não formal, através do qual o trabalhador aprofunda, completa ou conduz sua formação profissional inicial, atualiza seus conhecimentos e se torna apto a lidar com as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exerce.~~

~~**2.2 Qualificação** — é o processo baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem, incluindo a educação formal, através do qual o trabalhador, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira, adquire conhecimentos e habilidades que excedem às requeridas para as atividades em que está em exercício.~~

~~**3. Programa de Capacitação** — compreendido como um processo participativo, desde o seu planejamento até sua execução, envolvendo todos os atores da ação, pelo qual se verifica o alcance dos objetivos estratégico, gerencial e operacional das instituições.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~4. **Cooperação Técnica** – é o instrumento pelo qual as instituições, entre si e com o Ministério da Educação, poderão atuar de forma sistêmica e integrada, prestando colaboração técnica através de seus servidores.~~

~~5. **Equipe de Trabalho** - é o conjunto de trabalhadores, incluindo as chefias, que em menor escala realiza um conjunto de atividades afins e complementares, dentro do planejamento da IFE.~~

4. Justificativa

~~O presente programa visa atender às exigências da Lei nº 11.091/2005, que institui o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira e seus programas. O Programa de Capacitação de 2006 visa institucionalizar a política que a UFES já vem desenvolvendo ao longo dos 14 (quatorze) anos de existência do Núcleo de Treinamento dos Servidores da UFES – NTS.~~

~~A experiência adquirida ao longo destes anos, nos leva a propor, dentro das exigências da carreira, uma nova forma de oferecimento de cursos e de certificação dos servidores técnico-administrativo em educação. Este novo modelo, a “Modulação dos Cursos”, atenderá às exigências de criação de novas linhas de capacitação, bem como às cargas horárias necessárias ao desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em educação, nos diversos níveis de classificação dos cargos integrantes da carreira.~~

~~A modulação apresenta, na visão da Equipe do NTS, vantagens pedagógicas que foram constatadas ao longo da execução dos programas dos anos anteriores. Estas vantagens incluem a possibilidade de melhoria das relações interpessoais, por meio da convivência de servidores técnico-administrativos em educação dos diversos ambientes organizacionais da UFES.~~

~~Outra vantagem deste modelo é a possibilidade de atender um maior número de servidores técnico-administrativos em educação mediante a racionalização de recursos.~~

~~Cabe ressaltar, que este programa servirá como base para que os diversos setores e órgãos, co-responsáveis pela gestão do Plano de Desenvolvimento, ajudem na formulação de projetos que atendam à linha de capacitação específica.~~

5. Linhas de Capacitação e Desenvolvimento

~~O Programa de Capacitação deverá ser implementado, em consonância com as diretrizes nacionais, nas seguintes linhas de desenvolvimento:~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- I. ~~**Iniciação ao serviço público** – ações que visam ao desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do papel do Estado, dos Serviços Públicos, da Instituição, e de seu papel enquanto profissional e de sua cidadania, bem como a sua integração no serviço público e na Instituição;~~
- II. ~~**Geral** – capacitação dos servidores visando à conscientização sobre seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;~~
- III. ~~**Educação formal** – visa ao desenvolvimento integral dos servidores, desde a alfabetização até a Pós-graduação;~~
- IV. ~~**Gestão** – ações voltadas para a preparação dos servidores às atividades de gestão, que deverão se constituir em pré-requisitos ao exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;~~
- V. ~~**Interambientes** – compreende ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou órgão;~~
- VI. ~~**Específica** – ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente, ao cargo ou ao setor ou a projetos.~~

6. ~~Ações que Capacitam~~

~~Todas as ações de capacitação a serem reconhecidas deverão estar previstas nos Programas de Capacitação da Instituição. Nem toda ação convergirá em progressão, contudo, poderá ser levada em conta quando da avaliação de desempenho, tais como:~~

- I. ~~Seminários;~~
- II. ~~Simpósios;~~
- III. ~~Jornadas;~~
- IV. ~~Semanas científicas;~~
- V. ~~Congressos;~~
- VI. ~~Encontros;~~
- VII. ~~Cursos;~~
- VIII. ~~Estágios profissionais;~~
- IX. ~~Grupos de Estudo;~~
- X. ~~Atuação como instrutor/monitor nos programas de capacitação;~~
- XI. ~~Cooperação Técnica;~~
- XII. ~~Grupos de Trabalho;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~XIII. Participação como aluno especial em disciplina de cursos de educação formal;~~
- ~~XIV. Participação em Projetos institucionais e acadêmicos;~~
- ~~XV. Palestras;~~
- ~~XVI. Workshop;~~
- ~~XVII. Produção científica;~~
- ~~XVIII. Oficinas, bem como qualquer atividade que proporcione novos conhecimentos.~~

7. Ações que Propiciam Progressão

~~O programa anual de capacitação deverá especificar quais das atividades, em consonância com as diretrizes nacionais, poderão ser utilizadas para a progressão por capacitação dos servidores, respeitadas:~~

- ~~I. A carga horária prevista para a classe e nível de capacitação;~~
- ~~II. A forma de organização da ação de capacitação que poderá ser única ou modular;~~
- ~~III. O seu conteúdo que deverá estar relacionado ao cargo, as atividades e/ou ambiente organizacional, e~~
- ~~IV. A certificação de ações de capacitação que acontecerem fora da Instituição, que deverão ser reconhecidas pelo NTS/UFES.~~

8. Participantes

~~A definição dos participantes no programa anual de capacitação deverá ser feita a partir de cada local de trabalho em processo coletivo que envolva as chefias e os trabalhadores, observados os objetivos e metas institucionais de cada setor e da Instituição como um todo e, ainda, dos resultados dos processos de avaliação.~~

~~Podem ser recrutados como instrutores e/ou monitores no Programa de Capacitação da Instituição além de outros, docentes, técnico-administrativos da UFES, dentro de suas áreas de atuação, cujas atividades desenvolvidas no Programa serão incluídas em suas atribuições funcionais.~~

~~A participação dos servidores no Programa de Capacitação da Instituição poderá implicar em afastamento total ou parcial de acordo com o projeto institucional, sendo assegurada a remuneração integral e todos os demais direitos, inclusive o cômputo do tempo de serviço.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~A avaliação do Programa de Capacitação compreende um processo participativo, que envolve todos os atores da ação, pelo qual se verifica o alcance dos objetivos estratégicos, gerenciais e operacionais da Instituição e se estabelece indicadores para a ação seguinte.~~

9. ~~Eventos de Capacitação~~

~~Integram este programa as ações de capacitação que poderão ser redefinidos a partir da avaliação dos órgãos co-gestores do Plano de Desenvolvimento dos Servidores técnico-administrativos em educação e institucionalizados pela administração central da UFES.~~

~~Outros eventos deverão ser apresentados a este programa pelos diversos setores e órgãos da UFES, a fim de garantir, segundo a exigência da carreira, o desenvolvimento por capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~ANEXO III DA RESOLUÇÃO Nº 05/2006 - CUn~~

~~PLANILHA ORÇAMENTÁRIA DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA
OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFES~~

~~ANO 2006~~

Item	Rubrica	Valor (R\$)
1	Pagamento de Instrutoria	87.744,00
2	Encargos Sociais	17.548,80
3	Serviços de Manutenção	1.750,00
4	Material Didático	6.000,00
5	Passagens e Diárias	8.700,00
6	Serviços Gráficos	1.000,00
Total		122.742,80

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

CONTINUAÇÃO DO ANEXO III DA RESOLUÇÃO Nº 05/2006

DETALHAMENTO DOS CUSTOS DE INSTRUTORIA

ANO 2006

Nº	Curso	Quantidade Turmas	Quantidade Treinandos	Carga Horária por Turma	Custo Previsto (R\$)
1	Access	2	24	30	1.800,00
2	Access Avançado	1	12	30	900,00
3	Administrando o Estresse - Estresse a seu Favor	2	40	4	240,00
4	Arquitetura, Montagem e Manutenção de Computadores	2	30	60	3.600,00
5	Arte em Parafina	1	15	20	600,00
6	Assertividade e Ansiedade	2	40	20	-1.200,00
7	Atendimento ao Público e Relações Humanas em Saúde	2	40	32	-1.920,00
8	Básico em Redes	1	15	30	-900,00
9	Cerimonial	1	20	20	-600,00
10	Confecção de Bijuterias	2	30	20	-1.200,00
11	Contabilidade Básica	1	20	40	-1.200,00
12	Corel Draw/Ilustrator	2	24	30	-1.800,00
13	Cozinha com Soja	1	15	20	-600,00
14	Cozinha Econômica	2	30	20	-1.200,00
15	Cozinha Italiana	1	15	20	-600,00

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

16	Cozinha Natural	4	15	20	-600,00
17	Descobrimdo e Desenvolvendo a Criatividade	2	40	20	-1.200,00
18	Didática Geral	4	20	60	-1.800,00
19	Embalagens para Presentes	4	15	20	-600,00
20	Entradas, Saladas e Ornamentação de Pratos	2	30	20	-1.200,00
21	Excel	2	24	36	-2.160,00
22	Excel Avançado	4	12	30	-900,00
23	Flash	4	12	30	-900,00
24	Higiene e Segurança no Trabalho	2	40	24	-1.440,00
25	Informática Básica - Windows	4	48	90	-10.800,00
26	Java	4	12	45	-1.350,00
27	Língua Portuguesa – O Texto e Algumas Abordagens Gramaticais	2	40	40	-2.400,00
28	Marketing Pessoal e Etiqueta Profissional	2	40	20	-1.200,00
29	Matemática Financeira	4	20	45	-1.350,00
30	MS Project	2	24	20	-1.200,00
31	Normalização de Trabalhos Acadêmicos	4	20	20	-600,00
32	Oratória	2	40	30	-1.800,00
33	Organização de Eventos	4	15	20	-600,00
34	Organização de Serviços de Prontuários de Paciente	2	40	36	-2.160,00
35	Organização do Serviço de Lavanderia Hospitalar	4	20	20	-600,00
36	Origami – Seu Uso Pedagógico	4	15	20	-600,00
37	Photoshop	2	24	30	-1.800,00
38	Pintura em Tecido - Vestuário e Decoração	4	15	20	-600,00
39	Política de Saúde e Gerenciamento Hospitalar	4	20	40	-1.200,00
40	Power Point	2	24	20	-1.200,00
41	Qualidade de Atendimento	2	60	20	-1.200,00
42	Reaproveitamento de Alimentos	2	30	20	-1.200,00

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

43	Redação - Novos Estilos	4	20	40	-1.200,00
44	Relações no Trabalho x Qualidade de Vida	2	40	20	-1.200,00
45	Sabonetes Perfumados e Fitoterápicos	4	15	20	-600,00
46	Serviços Administrativos na Saúde	4	20	20	-600,00
47	Serviços de Higienização e Limpeza Hospitalar	2	40	24	-1.440,00
48	Sobremesas	4	15	20	-600,00
49	Técnica de Dinâmica de Grupo	4	20	30	-900,00
50	Técnicas de Relaxamento	2	30	4	-240,00
51	Tortas Salgadas	4	15	20	-600,00
52	Word para Trabalhos Acadêmicos	4	12	30	-900,00
53	Capacitação Básica em Serviço Público	2	180	120	-5.760,00
54	Introdução à Administração Pública em Educação	2	180	268	-12.684,00
-	Custo Ano	83	1.672	1.828	-87.744,00

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

~~AÇÕES DE CAPACITAÇÃO~~

~~I – CURSO DE ADMINISTRAÇÃO BÁSICA EM SERVIÇO PÚBLICO~~

**~~II – CURSO DE INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM
EDUCAÇÃO~~**

~~III – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO POR AMBIENTES~~

**~~IV – GRUPO DE ESTUDOS – REORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE
GESTÃO DE PESSOAS NA UFES~~**

**~~V – GRUPO DE ESTUDOS – RE-SIGNIFICANDO O EXERCÍCIO DA
ENFERMAGEM NO HUCAM~~**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

~~I- CURSO DE CAPACITAÇÃO BÁSICA EM SERVIÇO PÚBLICO~~

~~1. Caracterização/ Identificação do Curso:~~

~~1.1. Certificação:~~ Certificado de Capacitação Básica em Serviço Público.

~~1.2. Público-alvo:~~ Servidores Técnico-administrativos em Educação.

~~1.3. Pré-requisito:~~ servidores alfabetizados com formação até nível Ensino Médio Incompleto.

~~1.4. Local e Horário:~~ O curso será ministrado nas dependências do Núcleo de Treinamento dos Servidores da UFES – NTS.

~~1.5. Duração do Curso:~~ A carga horária do curso é de 128 (cento e vinte e oito) horas.

~~1.6. Nº de vagas:~~ Duas turmas de 45 (quarenta e cinco) alunos cada.

~~1.7. Período de início do Curso:~~

1ª turma	A definir segundo programação
2ª turma	A definir segundo programação

~~2. Organização do Curso~~

~~2.1. Objetivos~~

~~2.1.1. Geral~~

~~Capacitar os servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino por meio de um conjunto de conhecimentos e de domínio sobre ferramentas que favoreçam o desenvolvimento de competências e habilidades que sejam motivadores para aperfeiçoar a prática da Administração Pública, visando assegurar a efetividade dos serviços frente ao público interno e externo.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

2.1.2. Específicos

- I. ~~Propiciar uma formação básica aos servidores técnico-administrativos na área de capacitação básica em Serviço Público, nas Instituições Federais de Ensino, através de uma perspectiva interdisciplinar.~~
- II. ~~Proporcionar um conhecimento metodológico e teórico que possibilite uma leitura crítica das Instituições Federais de Ensino e do Serviço Público aos servidores técnico-administrativos em educação, enquanto profissionais e cidadãos.~~
- III. ~~Refletir sobre o papel social das Instituições Federais de Ensino e a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.~~

2.2. Organização e Metodologia

~~O curso será desenvolvido sob a forma de aulas expositivas, seminários e debates orientados, e será composto por 2 (dois) módulos teórico-instrumental.~~

2.3. Frequência

~~Todos os participantes deverão freqüentar no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária de cada disciplina e 85% (oitenta e cinco por cento) de cada módulo e do total do curso.~~

2.4. Avaliação

~~Será definida pelo professor responsável pela disciplina, podendo consistir em aplicação de provas escritas, produção de trabalhos individuais ou grupais, atividades em sala de aula ou outras formas consideradas adequadas.~~

2.5. Estrutura Curricular do Curso

~~Considerando a natureza e as demandas a serem atendidas, o curso constará de 02 (dois) módulos, num total de 128 (cento e vinte e oito) horas, conforme descrito no item seguinte.~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

2.6. Conteúdo Programático

2.6.1. Módulo I

Constituir-se-á numa introdução geral à questão, abrangendo Etiqueta Profissional, Qualidade no Atendimento e Ética no Serviço Público.

2.6.2. Módulo II

Constituir-se-á em conteúdo instrumental geral e interdisciplinar da conceituação de Carreira, Língua Portuguesa e Matemática Básica.

Módulos	Nº	Disciplinas	Horas/aulas
Módulo I	01	Seminário de Ambientação	8h/a
	02	Etiqueta Pessoal	16h/a
	03	Qualidade no Atendimento	16h/a
	04	Ética no Serviço Público	16h/a
	Subtotal		

Módulos	Nº	Disciplinas	Horas/aulas
Módulo II	01	Carreira	12h/a
	02	Matemática Básica	30h/a
	03	Português	30h/a
	Subtotal		

2.7. Ementas Básicas das Disciplinas

2.7.1. Seminário de Ambientação

Proporcionar aos participantes vivências que levem à interação entre os alunos, quebra de preconceitos, oportunidade de reflexão de suas posturas e de seus pares em relação ao treinamento e outros, servindo como instrumento para que os obstáculos encontrados sejam superados com maior facilidade e ampliando, conseqüentemente, o horizonte de conhecimentos necessários.

Visão global do Treinamento:

O ambiente do curso;
As relações sociais;
As tendências iniciais;
Motivação: O coração do curso;
Planejamento como fator de sucesso.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

2.7.2. Qualidade no Atendimento

Esclarecer a importância e conceitos de qualidade, focando sua aplicação em atendimento a usuários; Abordar a importância da qualidade como alavancador de efetividade.

2.7.3. Matemática Básica

Dicionário de Matemática; Origem dos Números; Números Naturais; Critérios de Divisibilidade; Números Racionais; Equações de 1º grau; Razões e Proporções; Divisão Proporcional; Expressões Algébricas; Equações Algébricas; Equações de 2º grau; Geometria Elementar; Geometria: Ângulos e Polígonos.

2.7.4. Ética no Serviço Público

Fundamentos Éticos e Morais do Comportamento Humano; Panorama das Relações Humanas na Sociedade; Função da Ética; Ética como Prescrição de Condutas; Ética no Serviço Público.

2.7.5. Língua Portuguesa

Unidade I:

Ortografia; Divisão Silábica e Translineação; Acentuação Gráfica; Ortoepia e Prosódia.

Unidade II:

Concordância Nominal e Verbal; Regência verbal; Uso do sinal indicativo da Crase; Emprego dos Pronomes Pessoais, Demonstrativos e Relativos; Pontuação; Dificuldades mais frequentes do Português.

2.7.6. Etiqueta Pessoal

Conceito: Adaptação ao dia-a-dia; Comunicação Verbal e Escrita; Postura e Elegância: trajes, viagens; Boas Maneiras no Ambiente de Trabalho.

2.7.7. Carreira

Contextualização Histórica; Conceituação; Diretrizes Nacionais; Estrutura da Carreira; Cargo: atribuições gerais, específicas e ingresso; Forma de Desenvolvimento; Progressão; Plano de Desenvolvimento e Capacitação.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

2.8. Cronograma

2.8.1. Eventos

Divulgação do Curso;
Inscrição;
Início do Curso.

FERIADOS NACIONAIS E RECESSOS DURANTE O CURSO

DATA	DIA DA SEMANA	FERIADOS
01/01/06	DOMINGO	CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL
27/02/06	SEGUNDA-FEIRA	CARNAVAL
28/02/06	TERÇA-FEIRA	CARNAVAL
14/04/06	SEXTA-FEIRA	PAIXÃO DE CRISTO
21/04/06	SEXTA-FEIRA	TIRADENTES
01/05/06	SEGUNDA-FEIRA	DIA DO TRABALHO
15/06/06	QUINTA-FEIRA	CORPUS CHRISTI
07/09/06	QUINTA-FEIRA	INDEPENDÊNCIA DO BRASIL
12/10/06	QUINTA-FEIRA	NOSSA S ^{ra} APARECIDA
02/11/06	QUINTA-FEIRA	FINADOS
15/11/06	QUARTA-FEIRA	PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA
25/12/06	SEGUNDA-FEIRA	NATAL

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

~~II - CURSO DE INTRODUÇÃO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM EDUCAÇÃO~~

~~1. Caracterização/ Identificação do Curso:~~

~~1.1. Certificação:~~ Certificado de Introdução à Técnica de Administração Pública em Educação

~~1.2. Público-alvo:~~ Servidores Técnico-administrativos em Educação

~~1.3. Pré-requisito:~~ Ensino Médio Completo

~~1.4. Local e Horário:~~ O curso será ministrado nas dependências do Núcleo de Treinamento dos Servidores da UFES - NTS.
____ Nos horários: 1ª turma: 7:30h às 10h.
____ 2ª turma: 15:30h às 18h.

~~1.5. Duração do Curso:~~ A carga horária do curso é de 268 (duzentas e sessenta e oito) horas.

~~1.6. Nº de vagas:~~ 2 (duas) turmas de 45 (quarenta e cinco) alunos cada.

~~2. Organização do Curso~~

~~2.1. Objetivos~~

~~2.1.1. Geral~~

~~Capacitar os servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino por meio de um conjunto de conhecimentos e de domínio sobre ferramentas que favoreçam o desenvolvimento de competências e habilidades que sejam motivadores para aperfeiçoar a prática da Administração Pública,~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~visando assegurar a efetividade dos serviços frente ao público interno e externo.~~

2.1.2. Específicos

- ~~I. Propiciar uma formação Introdutória aos servidores técnico-administrativos na área de Administração Pública, nas Instituições Federais de Ensino, através de uma perspectiva interdisciplinar.~~
- ~~II. Proporcionar um conhecimento metodológico e teórico que possibilite uma leitura crítica das Instituições Federais de Ensino e do Serviço Público aos servidores técnico-administrativos em educação, enquanto profissionais e cidadãos.~~
- ~~III. Refletir sobre o papel social das Instituições Federais de Ensino e a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.~~

2.2. Organização e Metodologia

~~O curso será desenvolvido sob a forma de aulas expositivas, seminários e debates orientados, e será composto por 2 (dois) módulos teórico-instrumental.~~

2.3. Frequência

~~Todos os participantes deverão frequentar no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária de cada disciplina e 85% (oitenta e cinco por cento) de cada módulo e do total do curso.~~

2.4. Avaliação

~~Será definida pelo professor, responsável pela disciplina, podendo consistir em aplicação de provas escritas, produção de trabalhos individuais ou grupais, atividades em sala de aula ou outras formas consideradas adequadas.~~

2.5. Estrutura Curricular do Curso

~~Considerando a natureza (aperfeiçoamento) e as demandas a serem atendidas, o curso constará de 02 (dois) módulos, num total de 268 (duzentas e sessenta e oito) horas, conforme descrito no item seguinte.~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

2.6. Conteúdo Programático

2.6.1. Módulo I

Seguir-se-á numa introdução geral e interdisciplinar à questão da conceituação Educação de Estado, Governo, Políticas e Administração Pública; e, Ética no Serviço Público.

2.6.2. Módulo II

Seguir-se-á em conteúdo instrumental geral, abrangendo áreas de Qualidade no Atendimento; Língua Portuguesa; Etiqueta Profissional; Matemática Básica e Raciocínio Lógico, e Redação.

Módulos	Nº	Disciplinas	Horas/aulas
Abertura	01	Estado, Governo e Políticas Públicas	16h/a
Módulo I	02	Seminário de Ambientação	8h/a
	03	Administração Pública	40h/a
	04	Carreira	16h/a
	05	Ética no Serviço Público	16h/a
	Subtotal		

Módulos	Nº	Disciplinas	Horas/aulas
Módulo II	01	Qualidade no Atendimento	16h/a
	02	Língua Portuguesa	40h/a
	03	Etiqueta Profissional	16h/a
	04	Matemática Básica/ Raciocínio Lógico	40h/a
	05	Direito Administrativo	40h/a
	06	Redação Oficial	20h/a
	Subtotal		

2.7. Ementas Básicas das Disciplinas

2.7.1. Estado, Governo e Políticas Públicas

Modelos de Estado e de Políticas Públicas; A Estrutura do Governo como Ambiente Natural para a Formulação de Políticas Públicas; Etapas do Processo de Formulação de Políticas Públicas; Avaliação de Políticas Públicas.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

2.7.2. Seminário de Ambientação

~~Proporcionar aos participantes vivências que levem à interação entre os alunos, quebra de preconceitos, oportunidade de reflexão de suas posturas e de seus pares em relação ao treinamento e outros, servindo como instrumento para que os obstáculos encontrados sejam superados com maior facilidade e ampliando, conseqüentemente, o horizonte de conhecimentos necessários.~~

~~Visão Global do Treinamento:~~

~~O ambiente do curso;
As relações sociais;
As tendências iniciais;
Motivação: O coração do curso;
Planejamento como fator de sucesso.~~

2.7.3. Administração Pública

~~A Organização dos Poderes; Estado e Governo; Fundamentos, Princípios e Funções do Setor Público; Estrutura e Funcionamento; Fatores Culturais e Administração Pública; A Modernização do Estado; Concentração e Desconcentração Federal.~~

2.7.4. Qualidade no Atendimento

~~Esclarecer a importância e conceitos de qualidade, focando sua aplicação em atendimento a clientes externos e internos; Administração de qualidade no atendimento; A motivação no atendimento com qualidade; abordar a importância da qualidade como alavancador de efetividade.~~

2.7.5. Matemática/ Raciocínio Lógico

~~Conjuntos: Conjunto dos Números Naturais, Reais, Inteiros, Racionais; Produtos Notáveis; Razão e Proporção; Regras de Três Simples; Regra de Três Composta; Funções de 1º e 2º Grau, Exponencial e Logarítima; Inequações de 1º e 2º Grau; Noções de Juros; Progressões Aritméticas e Geométricas.~~

~~Análise Combinatória; Arranjo Simples; Permutação Simples; Permutação com Repetição; Lógica na Teoria dos Conjuntos; Matrizes; Determinantes; Sistemas Lineares; Combinação Simples; Probabilidades; Noções de Lógica.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

2.7.6. Direito Administrativo

Noções de Direito. Instituições de Direito Público; Constituição Federal Art. 37 a art. 41; Lei nº 8.112; Lei nº 8.666 e Emenda Constitucional 47.

2.7.7. Ética no Serviço Público

Fundamentos Éticos e Morais do Comportamento Humano; Panorama das Relações Humanas na Sociedade; Função da Ética; Ética como Prescrição de Condutas; Ética no Serviço Público.

2.7.8. Língua Portuguesa

Unidade I:

Ortografia; Divisão Silábica e Translitteração; Acentuação Gráfica; Ortoepia e Prosódia.

Unidade II:

Concordância Nominal e Verbal; Regência verbal; Uso do sinal indicativo da Crase; Emprego dos Pronomes Pessoais, Demonstrativos e Relativos; Pontuação; Dificuldades mais frequentes do Português.

2.7.9. Redação Oficial

Redação Oficial: aspectos gerais; Datilografia/digitação; Emprego dos Pronomes Pessoais; Emprego de alguns Pronomes Demonstrativos; Ata; Atestado; Declaração; Comunicação Interna; Ofício; Memorando; Requerimento e Relatório.

2.7.10. Etiqueta Pessoal

Conceito: Adaptação ao dia-a-dia; Comunicação Verbal e Escrita; Postura e Elegância: trajes; viagens; Boas Maneiras no Ambiente de Trabalho.

2.7.11. Carreira

Contextualização Histórica; Conceituação; Diretrizes Nacionais; Estrutura da Carreira; Cargo: atribuições gerais, específicas e ingresso; Forma de Desenvolvimento; Progressão; Plano de Desenvolvimento e Capacitação.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

2.8. Eventos

- ~~Divulgação do Curso;~~
- ~~Inscrições;~~
- ~~Início do Curso.~~

~~FERIADOS NACIONAIS E RECESSOS DURANTE O CURSO~~

DATA	DIA DA SEMANA	FERIADOS
01/01/06	DOMINGO	CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL
27/02/06	SEGUNDA-FEIRA	CARNAVAL
28/02/06	TERÇA-FEIRA	CARNAVAL
14/04/06	SEXTA-FEIRA	PAIXÃO DE CRISTO
21/04/06	SEXTA-FEIRA	TIRADENTES
01/05/06	SEGUNDA-FEIRA	DIA DO TRABALHO
15/06/06	QUINTA-FEIRA	CORPUS CHRISTI
07/09/06	QUINTA-FEIRA	INDEPENDÊNCIA DO BRASIL
12/10/06	QUINTA-FEIRA	NOSSA S ^{ra} APARECIDA
02/11/06	QUINTA-FEIRA	FINADOS
15/11/06	QUARTA-FEIRA	PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA
25/12/06	SEGUNDA-FEIRA	NATAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~III - PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO POR AMBIENTES~~

~~1. Introdução~~

~~O Núcleo de Treinamento dos Servidores – NTS, órgão de capacitação da Universidade Federal do Espírito Santo – UFES, vem ao longo de 14 (quatorze) anos de existência adquirindo experiência no atendimento às necessidades de capacitação dos diversos setores da Instituição e aos anseios dos servidores docentes e técnico-administrativos.~~

~~A programação de cursos, oferecida a cada ano, agregou cursos de diversas áreas do conhecimento – Informática, Administrativa, Gestão, Comunicação, Didática, Saúde, Culinária, Artes e Qualidade de Vida, com atualizações constantes de conteúdos e cargas horárias. Estes cursos são sempre oferecidos em três programações por ano.~~

~~O Programa de Capacitação por Ambientes compreenderá a capacitação nas suas mais diversas formas, utilizando-se prioritariamente dos cursos da Programação Geral de Cursos, oferecidos pelo NTS/UFES.~~

~~O Programa de Capacitação por Ambientes deve contemplar a participação de todos os trabalhadores que concorrem, de forma continuada, para a realização das atividades institucionais.~~

~~2. Objetivos~~

~~2.1. Objetivo Geral~~

~~Implantar na UFES um programa que atenda à exigência de capacitação por ambiente organizacional, de forma continuada, minimizando os investimentos, organizando os cursos em módulos, atendendo às necessidades institucionais e proporcionando aos servidores técnico-administrativos em educação as condições necessárias ao cumprimento de seu papel enquanto profissional, e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.~~

~~2.2. Objetivos Específicos~~

- ~~I. Contribuir para que o servidor técnico-administrativo em educação adquira conhecimentos que permitam o desenvolvimento do pensamento crítico acerca do papel da Instituição, do seu papel enquanto profissional e de sua cidadania;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- II. ~~Proporcionar meios para que o servidor técnico-administrativo em educação se desenvolva integralmente;~~
- III. ~~Preparar o servidor técnico-administrativo em educação para o atendimento ao público;~~
- IV. ~~Capacitar o servidor técnico-administrativo em educação para o desenvolvimento de ações de gestão voltada para a qualidade socialmente referenciada;~~
- V. ~~Capacitar o servidor técnico-administrativo em educação para o exercício de suas atividades de forma articulada com a função social da Instituição;~~
- VI. ~~Instrumentalizar o servidor técnico-administrativo em educação para que ele supere o processo de alienação no trabalho.~~

3. Justificativa

~~O Programa de Capacitação por Ambientes Organizacionais da UFES atenderá às exigências do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, aproveitando a estrutura física e de áreas de conhecimento, hoje existentes no Núcleo de Treinamento dos Servidores.~~

~~A experiência adquirida ao longo destes anos nos leva a propor dentro das exigências da carreira, uma nova forma de oferta de cursos e de certificação dos servidores técnico-administrativos em educação. Este novo modelo, a “Modulação dos Cursos”, atenderá às exigências de criação de novas linhas de capacitação, bem como às cargas horárias necessárias ao desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em educação, nos diversos níveis de classificação dos Cargos Integrantes da Carreira.~~

~~O novo modelo apresenta vantagens pedagógicas que foram constatadas ao longo da execução dos programas anteriores. Estas vantagens possibilitam o contato dos servidores técnico-administrativos em educação dos diversos ambientes organizacionais da UFES, proporcionando uma ampla visão da Universidade e contribuindo, ainda, para a melhoria das relações interpessoais e maior integração entre os diversos setores.~~

4. Ambientes Organizacionais e Áreas de Capacitação

~~Para melhor conhecimento reproduziremos, conforme consta na regulamentação do PCCTAE, a descrição dos Ambientes Organizacionais,~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~estabelecidos pelo PCCTAE e das áreas de capacitação correspondentes a cada um destes ambientes.~~

~~Antes, cabe ressaltar que a Comissão Nacional Normatizadora da Carreira estabeleceu um núcleo comum de áreas que deve ser oferecido aos servidores técnico-administrativos em educação, independente do ambiente organizacional ao qual esteja atuando.~~

4.1. Descrição de Ambiente Organizacional

~~Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:~~

~~I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade;~~

~~.....~~

~~.....~~

~~IV - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor;~~

~~.....~~

~~VI - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal; e~~

~~.....~~

~~(Lei 11.091, 12 de janeiro de 2005)~~

4.2. Ambientes Organizacionais

4.2.1. Administrativo

~~Gestão administrativa e acadêmica envolvendo planejamento, execução e avaliação de projetos e atividades nas áreas de Auditoria Interna, Organização e Métodos, Orçamento, Finanças, Material, Patrimônio, Protocolo, Arquivo, Administração e Desenvolvimento de Pessoal, Saúde do Trabalhador, Higiene e Segurança no Trabalho, Assistência à Comunidade~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~Interna, Atendimento ao Público e Serviços de Secretaria em Unidades Acadêmicas e Administrativas.~~

4.2.2. Infra-estrutura

~~Planejamento, execução e avaliação de projetos e atividades nas áreas de Construção, Manutenção, Conservação e Limpeza de Prédios, Veículos, Máquinas, Móveis, Instrumentos, Equipamentos, Parques e Jardins, Segurança, Transporte e Confecção de Roupas e Uniformes.~~

4.2.3. Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas

~~Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, nos laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram produção e transmissão de conhecimento no campo das Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada Instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: Direito, Administração, Economia, Demografia, Pedagogia, Comunicação, Serviço Social, Economia Doméstica, Turismo, Filosofia, Sociologia, Ciências Sociais, Estudos Sociais, Arquitetura e Urbanismo, Antropologia, Arqueologia, História, Geografia, Psicologia, Educação, Ciências Políticas, Linguística, Letras, Cartografia, História Natural, História da Educação, Relações Internacionais, Cooperativismo e Ciências Contábeis.~~

4.2.4. Ciências Biológicas

~~Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa, extensão, assistência e de apoio ao ensino em sala de aula, laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram produção e transmissão de conhecimento no campo das Ciências Biológicas. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada Instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: Matemática, Estatística, Química, Oceanografia, Biologia Geral, Botânica, Zoologia, Morfologia, Fisiologia, Bioquímica, Biofísica, Farmacologia, Imunologia, Ecologia, Parasitologia, Bioengenharia, Medicina, Odontologia, Farmácia, Enfermagem, Saúde Coletiva, Zootecnia, Medicina Veterinária, Tecnologia de Alimentos, Educação, Biomedicina e Microbiologia.~~

4.2.5. Ciências Exatas e da Natureza

~~Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram produção e transmissão de~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~conhecimento no campo das Ciências Exatas e da Natureza. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada Instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: Meteorologia, Geologia, Topografia, Cartografia, Saneamento, Química, Física, Matemática, Extração Mineral, Obras, Extração e Refino de Petróleo e Gás Natural, Geologia, Probabilidade Estatística, Ciências da Computação, Tecnologia da Informação, Astronomia, Geociências, Oceanografia, Engenharias: Civil, de Minas, Materiais e Metalúrgica, Elétrica, Eletrônica, Telecomunicações, Mecânica, Sanitária, Química, de Produção, Nuclear, Transportes, Naval e Oceânica, Aeroespacial e Biomédica.~~

4.2.6. Ciências da Saúde

~~Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa, extensão, assistência e de apoio ao ensino em sala de aula, laboratórios, hospitais, ambulatórios, áreas de processamento de refeições e alimentos, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram produção e transmissão de conhecimento no campo das Ciências da Saúde. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada Instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: Medicina, Odontologia, Farmácia, Nutrição, Serviço Social, Ciências Biomédicas, Saúde Coletiva, Fonoaudiologia, Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Diagnóstico por Imagem, Educação Física, Psicologia e Medicina Veterinária.~~

4.2.7. Agropecuário

~~Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, nos laboratórios, oficinas, fazenda-escola, campos de experimento ou outras espaços onde ocorram produção e transmissão de conhecimento no campo das Ciências Agropecuárias. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada Instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: Agronomia, Recursos Florestais, Engenharia Florestal, Engenharia Agrícola, Medicina Veterinária, Recursos Pesqueiros, Engenharia da Pesca, Ciência e Tecnologia dos Alimentos, Cooperativismo, Zootecnia, Curtume e Tanagem, Enologia, Vigilância Florestal, Apicultura, Zoologia, Defesa Fitossanitária, Produção e Manejo Animal de Pequeno, Médio e Grande Porte, Mecanização Agrícola, Parques e Jardins, Beneficiamento de Recursos Vegetais, Produção de Carvão e Horticultura.~~

4.2.8. Informação

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~Gestão do sistema de informações institucionais, envolvendo planejamento, execução, coordenação e avaliação de projetos e atividades nas áreas de Microfilmagem, Informatização, Comunicação, Biblioteconomia, Museologia e Arquivologia.~~

4.2.9. Artes, Comunicação e Difusão

~~Planejamento, elaboração, execução e controle das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, nos laboratórios, oficinas, teatros, galerias, museus, cinemas, editoras, gráficas, campos de experimento ou outras formas e espaços onde ocorram produção e transmissão de conhecimento no campo das artes, comunicação e difusão. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada Instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: Comunicação, Artes, Desenho Industrial, Museologia, Relações Públicas, Jornalismo, Publicidade e Propaganda, Cinema, Produção Cultural, Produção Visual, Mídia e Ciências da Informação.~~

4.2.10. Marítimo, Fluvial e Lacustre

~~Planejamento, execução e avaliação das atividades de pesquisa e extensão e de apoio ao ensino em sala de aula, laboratórios, oficinas, campos de experimento ou outros espaços onde ocorram produção e transmissão de conhecimento no campo Marítimo, Fluvial e Lacustre. Integram esse ambiente as seguintes áreas, além de outras que em cada Instituição forem consideradas necessárias ao cumprimento de seus objetivos: Matemática, Física, Oceanografia, Zoologia, Morfologia, Botânica, Biofísica, Parasitologia, Engenharia Naval e Oceânica, Antropologia, Geografia, Ciências Políticas, Engenharia Cartográfica, Estatística, Biologia, Ecologia, Bioquímica, Microbiologia, Fisiologia, Engenharia Sanitária, Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca, História, Educação, Língua Portuguesa e Ciências Sociais.~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

5. ~~Áreas de Conhecimento Correlacionadas com os Ambientes Organizacionais~~

5.1. ~~Para todos os Ambientes Organizacionais~~

~~Os cursos de capacitação, nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores, independentemente do Ambiente Organizacional:~~

- ~~• Administração Pública;~~
- ~~• Estado, Governo e Políticas Públicas;~~
- ~~• Relações de Trabalho;~~
- ~~• Desenvolvimento Sócio-ambiental;~~
- ~~• Qualidade no Atendimento;~~
- ~~• Planejamento, Avaliação e Processo de Trabalho;~~
- ~~• Língua Portuguesa;~~
- ~~• Redação;~~
- ~~• Língua Estrangeira;~~
- ~~• Linguagem de Sinais;~~
- ~~• Matemática Básica;~~
- ~~• Raciocínio Lógico;~~
- ~~• Estatística Básica;~~
- ~~• Direito Administrativo;~~
- ~~• Direito Constitucional;~~
- ~~• Análise Organizacional;~~
- ~~• Higiene e Segurança no Trabalho;~~
- ~~• Sistema e Estruturas da Educação;~~
- ~~• Metodologia de Elaboração de Projetos e/ou Pesquisas;~~
- ~~• História da Educação e/ou do Trabalho;~~
- ~~• Sociologia da Educação e/ou do Trabalho;~~
- ~~• Antropologia Social e/ou do Trabalho;~~
- ~~• Filosofia da Educação e/ou do Trabalho;~~
- ~~• Ética no Serviço Público;~~
- ~~• Datilografia;~~
- ~~• Informática Básica:
 - ~~○ Ambiente Operacional;~~
 - ~~○ Editor de Texto;~~
 - ~~○ Planilha Eletrônica;~~
 - ~~○ Navegação na Internet;~~
 - ~~○ Banco de Dados.~~~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

5.2. Ambiente Organizacional Administrativo

Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional Administrativo:

- ~~Auditoria e Controle;~~
- ~~Projetos Sociais;~~
- ~~Assistência Social no Trabalho e/ou na Educação;~~
- ~~Psicologia Social do Trabalho e/ou da Educação;~~
- ~~Análise de Legislação e Normatizações nas áreas de:~~
 - ~~Educação;~~
 - ~~Pessoal;~~
 - ~~Materiais;~~
 - ~~Patrimônio;~~
 - ~~Orçamento;~~
 - ~~Finanças;~~
 - ~~Protocolo;~~
 - ~~Arquivo.~~
- ~~Sistemas e Rotinas de Trabalho nas áreas de:~~
 - ~~Pessoal;~~
 - ~~Materiais;~~
 - ~~Patrimônio;~~
 - ~~Orçamento;~~
 - ~~Finanças;~~
 - ~~Protocolo;~~
 - ~~Arquivo.~~
- ~~Gestão:~~
 - ~~Administrativa;~~
 - ~~Acadêmica;~~
 - ~~de Sistemas.~~
- ~~Administração e Controle de Convênios;~~
- ~~Planejamento e Execução:~~
 - ~~Orçamentária;~~
 - ~~Financeira;~~
 - ~~Contábil.~~
- ~~Comunicação Interpessoal e/ou Institucional, incluindo o Braille;~~
- ~~Estatística Aplicada;~~
- ~~Formação Empreendedora.~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

5.3. Ambiente Organizacional de Infra-estrutura

~~Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional de Infra-estrutura:~~

- ~~• Matemática Aplicada;~~
- ~~• Estatística Aplicada;~~
- ~~• Eletricidade;~~
- ~~• Magnetismo;~~
- ~~• Ótica;~~
- ~~• Acústica;~~
- ~~• Processos Térmicos;~~
- ~~• Processos Termodinâmicos;~~
- ~~• Mecânica;~~
- ~~• Estruturas Eletrônicas;~~
- ~~• Construção Civil;~~
- ~~• Materiais;~~
- ~~• Metalurgia;~~
- ~~• Elétrica;~~
- ~~• Eletrônica;~~
- ~~• Saneamento;~~
- ~~• Recursos Hídricos;~~
- ~~• Instalação e Manutenção de Redes e de Computadores;~~
- ~~• Telecomunicações;~~
- ~~• Resíduos Sólidos, Domésticos e Industriais;~~
- ~~• Limpeza Pública;~~
- ~~• Mecanização Agrícola;~~
- ~~• Planejamento:
 - ~~○ Arquitetônico;~~
 - ~~○ Urbanístico.~~~~
- ~~• Paisagismo;~~
- ~~• Manutenção de Parques e Jardins;~~
- ~~• Segurança Patrimonial;~~
- ~~• Manutenção Preventiva e Corretiva de:
 - ~~○ Edificações;~~
 - ~~○ Veículos;~~
 - ~~○ Móveis;~~
 - ~~○ Utensílios;~~
 - ~~○ Máquinas;~~
 - ~~○ Equipamentos.~~~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

~~5.4. Ambiente Organizacional de Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas~~

~~Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional de Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas:~~

- ~~• Ciências Jurídicas;~~
- ~~• Administração;~~
- ~~• Economia;~~
- ~~• Arquitetura;~~
- ~~• Urbanismo;~~
- ~~• Demografia;~~
- ~~• Relações Internacionais;~~
- ~~• Contabilidade;~~
- ~~• Cooperativismo;~~
- ~~• Psicologia Social;~~
- ~~• Psicologia do Desenvolvimento Humano;~~
- ~~• Psicologia do Trabalho;~~
- ~~• Psicologia da Aprendizagem;~~
- ~~• Psicologia das Relações Humanas;~~
- ~~• Filosofia;~~
- ~~• Educação;~~
- ~~• História;~~
- ~~• Sociologia;~~
- ~~• Antropologia;~~
- ~~• Teologia;~~
- ~~• Geografia;~~
- ~~• Turismo;~~
- ~~• Serviço Social;~~
- ~~• Estatística Aplicada;~~
- ~~• Formação Empreendedora.~~

~~5.5. Ambiente Organizacional de Ciências Biológicas~~

~~Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional de Ciências Biológicas:~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

- ~~Matemática Aplicada;~~
- ~~Estatística Aplicada;~~
- ~~Química;~~
- ~~Oceanografia;~~
- ~~Biologia Geral;~~
- ~~Botânica;~~
- ~~Zoologia;~~
- ~~Morfologia;~~
- ~~Fisiologia;~~
- ~~Bioquímica;~~
- ~~Biofísica;~~
- ~~Farmacologia;~~
- ~~Imunologia;~~
- ~~Ecologia;~~
- ~~Parasitologia;~~
- ~~Bioengenharia;~~
- ~~Medicina;~~
- ~~Odontologia;~~
- ~~Farmácia;~~
- ~~Enfermagem;~~
- ~~Saúde Coletiva;~~
- ~~Zootecnia;~~
- ~~Medicina Veterinária;~~
- ~~Tecnologia de Alimentos;~~
- ~~Educação;~~
- ~~Biomedicina;~~
- ~~Microbiologia.~~

5.6. Ambiente Organizacional de Ciências Exatas e da Natureza

Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional de Ciências Exatas e da Natureza:

- ~~Meteorologia;~~
- ~~Geologia;~~
- ~~Topografia;~~
- ~~Cartografia;~~
- ~~Saneamento;~~
- ~~Química;~~
- ~~Física;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~Matemática Aplicada;~~
- ~~Extração Mineral;~~
- ~~Extração e Refino de Petróleo e Gás Natural;~~
- ~~Estatística Aplicada;~~
- ~~Ciências da Computação;~~
- ~~Tecnologia da Informação;~~
- ~~Astronomia;~~
- ~~Oceanografia;~~
- ~~Construção Civil;~~
- ~~Mineralogia;~~
- ~~Materiais;~~
- ~~Metalúrgica;~~
- ~~Elétrica;~~
- ~~Eletrônica;~~
- ~~Telecomunicações;~~
- ~~Mecânica;~~
- ~~Produção;~~
- ~~Nuclear;~~
- ~~Transportes:~~
 - ~~Naval;~~
 - ~~Aeroespacial.~~

5.7. Ambiente Organizacional de Ciências da Saúde

~~Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional de Ciências da Saúde:~~

- ~~Medicina;~~
- ~~Odontologia;~~
- ~~Farmácia;~~
- ~~Enfermagem;~~
- ~~Saúde Coletiva;~~
- ~~Zootecnia;~~
- ~~Medicina Veterinária;~~
- ~~Tecnologia de Alimentos;~~
- ~~Educação Física;~~
- ~~Biomedicina;~~
- ~~Nutrição;~~
- ~~Serviço Social;~~
- ~~Fonoaudiologia;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~Fisioterapia;~~
- ~~Terapia Ocupacional;~~
- ~~Diagnóstico por Imagem;~~
- ~~Psicologia;~~
- ~~Sociologia;~~
- ~~Estatística Aplicada;~~
- ~~Antropologia;~~
- ~~Administração Hospitalar;~~
- ~~Administração de Sistemas de Saúde;~~
- ~~Saúde do Trabalhador;~~
- ~~Bioquímica.~~

5.8. Ambiente Organizacional Agropecuário

~~Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional Agropecuário:~~

- ~~Agronomia;~~
- ~~Recursos Florestais;~~
- ~~Engenharia Florestal;~~
- ~~Engenharia Agrícola;~~
- ~~Medicina Veterinária;~~
- ~~Recursos Pesqueiros;~~
- ~~Engenharia da Pesca;~~
- ~~Ciência e Tecnologia dos Alimentos;~~
- ~~Cooperativismo;~~
- ~~Zootecnia;~~
- ~~Curtume e Tanagem;~~
- ~~Enologia;~~
- ~~Vigilância Florestal;~~
- ~~Apicultura;~~
- ~~Zoologia;~~
- ~~Defesa Fitossanitária;~~
- ~~Produção e Manejo Animal;~~
- ~~Mecanização Agrícola;~~
- ~~Parques e Jardins;~~
- ~~Beneficiamento de Recursos Vegetais;~~
- ~~Produção de Carvão e Horticultura;~~
- ~~Estatística Aplicada.~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

5.9. Ambiente Organizacional de Informação

Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional de Informação:

- ~~Ciências da Computação;~~
- ~~Tecnologia da Informação;~~
- ~~Microfilmagem;~~
- ~~Estatística Aplicada;~~
- ~~Comunicação;~~
- ~~Biblioteconomia;~~
- ~~Museologia;~~
- ~~Arquivologia.~~

5.10. Ambiente Organizacional de Artes, Comunicação e Difusão

Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional de Artes, Comunicação e Difusão:

- ~~Teatro;~~
- ~~Artes Gráficas;~~
- ~~Programação Visual;~~
- ~~Fotografia;~~
- ~~Sonorização;~~
- ~~Teoria Musical;~~
- ~~Composição Musical;~~
- ~~Arranjo Musical;~~
- ~~Interpretação Musical;~~
- ~~Iluminação;~~
- ~~Computação Gráfica;~~
- ~~Cenografia;~~
- ~~Moda e Confecção;~~
- ~~Artes Plásticas;~~
- ~~Operação de Equipamentos da área da Comunicação e de Artes;~~
- ~~Desing;~~
- ~~Desenvolvimento e Desing para Web;~~
- ~~Comunicação em Sistema Braille;~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- ~~Restauração e Conservação;~~
- ~~Rádio;~~
- ~~Televisão;~~
- ~~Cinema;~~
- ~~Vídeo;~~
- ~~Redação Publicitária;~~
- ~~Redação Jornalística;~~
- ~~Mídia;~~
- ~~Roteiro;~~
- ~~Marketing;~~
- ~~Multimídia;~~
- ~~Editoração Gráfica;~~
- ~~Editoração Eletrônica;~~
- ~~Encadernação;~~
- ~~Impressão;~~
- ~~Novas Tecnologias na Comunicação;~~
- ~~Produção Cultural;~~
- ~~Museologia;~~
- ~~Relações Públicas;~~
- ~~Publicidade e Propaganda;~~
- ~~História;~~
- ~~Sociologia;~~
- ~~Antropologia;~~
- ~~Arte;~~
- ~~Comunicação;~~
- ~~Informática;~~
- ~~Revisão de Textos;~~
- ~~Estatística Aplicada.~~

5.11. Ambiente Organizacional Marítimo, Fluvial e Lacustre

~~Os cursos de capacitação nas áreas abaixo relacionadas, com carga horária mínima exigida, e que não sejam de educação formal em nível médio técnico, profissionalizante, graduação e pós-graduação, poderão ser utilizados para fins de progressão por capacitação para todos os servidores do Ambiente Organizacional Marítimo, Fluvial e Lacustre:~~

- ~~Matemática;~~
- ~~Física;~~
- ~~Oceanografia;~~
- ~~Zoologia;~~
- ~~Morfologia;~~
- ~~Botânica;~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

- *Biofísica;*
- *Parasitologia;*
- *Engenharia Naval;*
- *Engenharia Oceânica;*
- *Antropologia;*
- *Geografia;*
- *Ciências Políticas;*
- *Engenharia Cartográfica;*
- *Estatística Aplicada;*
- *Biologia;*
- *Ecologia;*
- *Bioquímica;*
- *Microbiologia;*
- *Fisiologia;*
- *Engenharia Sanitária;*
- *Recursos Pesqueiros;*
- *Engenharia de Pesca;*
- *História;*
- *Educação;*
- *Ciências Sociais.*

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

6. Organização das Ações em Relação à Programação Geral

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA TODOS OS AMBIENTES
-Os módulos descritos neste primeiro grupo se somam a todos os ambientes organizacionais, estando disponibilizados a todos os servidores técnico-administrativos em educação.
Módulo
Assertividade e Ansiedade
Administrando o Stress - Stress a seu Favor
Banco de Dados
Banco de Dados Avançado
Descobrimo e Desenvolvendo a Criatividade
Didática Geral
Editor de Texto para Trabalhos Acadêmicos
Higiene e Segurança no Trabalho
Higiene Pessoal e Noções de Maquiagem
Informática Básica
Leitura Dinâmica e Memorização
Língua Portuguesa
Marketing Pessoal e Etiqueta Profissional
Motivação Pessoal
Normalização de Trabalhos Acadêmicos e Científicos
Oficina de Leitura e Produção de Textos
Oratória
Planilha Eletrônica
Planilha Eletrônica Avançado
Português Instrumental
Power Point
Qualidade de Atendimento
Re-aprendizagem Emocional: Uma Abordagem da Arteterapia
Redação – Novos Estilos
Relacionamento Interpessoal
Reorientação de Hábitos e Motivação para Administração Financeira Pessoal
Técnicas de Relaxamento

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL ADMINISTRATIVO
Módulo
Almoxarifado
Contabilidade Básica
Formação de Pregoeiros
Liderança: Desenvolvendo Habilidades
Matemática Financeira
Normalização de Trabalhos Acadêmicos e Científicos
Organização de Serviços de Prontuários de Pacientes
Políticas de Saúde e Gerenciamento Hospitalar
Seminário – Como Desenvolver Habilidade de Liderança

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE INFRA-ESTRUTURA
Módulo
Access
Access Avançado
Auto Cad
Excel
Excel Avançado
MS Project
Organização em Serviço de Lavanderia Hospitalar
Serviços de Limpeza Hospitalar

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE CIÊNCIAS HUMANAS, JURÍDICAS E ECONÔMICAS
Módulo
Access
Access Avançado
Contadores de Estórias
Confecção de Brinquedos Didáticos
Confecção de Fantoques
Criatividade e Expressão através do Teatro
Flash
Internet
MS Project
Power Point
Word para Trabalhos Acadêmicos

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS
Módulo
Access
Access Avançado
Flash
Internet
MS Project
Power Point
Word para Trabalhos Acadêmicos

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE CIÊNCIAS EXATAS E DA NATUREZA
Módulo
Access
Access Avançado
Delphi
Dreamweaver
Flash
Internet
Java
Lógica de Programação
MS Project
Power Point
Web Developer
Webdesign
Word para Trabalhos Acadêmicos
PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
Módulo
Access
Access Avançado
Administrando o Estresse
Atendimento ao Público e Relações Humanas em Saúde
Contadores de Estórias
Cozinha com Soja
Cozinha Econômica
Cozinha Italiana
Cozinha Natural
Criatividade e Expressão através do Teatro
Cuidador Informal de Idosos
Entradas, Saladas e Ornamentação de Pratos
Flash
Humanização Hospitalar: Reflexões Básicas
Internet
MS Project
Organização de Serviços de Prontuários de Pacientes
Organização em Serviço de Lavanderia Hospitalar
Políticas de Saúde e Gerenciamento Hospitalar
Power Point
Reaproveitamento de Alimentos
Serviços de Limpeza Hospitalar
Sobremesas
Tortas Salgadas
Word para Trabalhos Acadêmicos

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL AGROPECUÁRIO
Módulo
Access
Access Avançado
Flash
Internet
MS Project
Power Point
Word para Trabalhos Acadêmicos

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE INFORMAÇÃO
Módulo
Access
Access Avançado
Administração de Redes
Arquitetura, Montagem e Manutenção de Computadores
Auto Cad
Básico em Redes
Corel Draw
Delphi
Dreamweaver
Excel
Excel Avançado
Flash
Indesign
Internet
Java
Lógica de Programação
MS Project
Photoshop
Power Point
Segurança em Redes
Web Developer
Webdesign
Word para Trabalhos Acadêmicos

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE ARTES, COMUNICAÇÃO E DIFUSÃO
Módulo
Access
Access Avançado
Arte em Parafina
Básico de Fotografia
Biscuit
Cerâmica e Modelagem
Confecção de Bijuterias
Confecção de Brinquedos Didáticos
Confecção de Fantoques
Contadores de Estórias
Criatividade e Expressão através do Teatro
Estamparia em Tecidos - TYE e DYE
Flash
Flores de Tecido
Flores para Forma de Docinhos
Internet
MS Project
Oficina de Reaproveitamento de Embalagens
Oficina Terapêutica com Utilização de Fantoques
Organização de Eventos
Origami - Uso para Decoração
Origami de Encaixe
Pintura em Madeira
Pintura em Seda
Pintura em Tecido - Vestuário e Decoração
Power Point
Quiling
Sabonetes Perfumados e Fitoterápicos
Word para Trabalhos Acadêmicos

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AMBIENTE ORGANIZACIONAL MARÍTIMO, FLUVIAL E LACUSTRE
Módulo
Access
Access Avançado
Flash
Internet
MS Project
Power Point
Word para Trabalhos Acadêmicos

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

7. Participantes

A certificação dos participantes deste Programa de Capacitação por Ambiente será formalizada pela entrega da Ficha de Inscrição, para cada Curso/Módulo, devidamente assinada e autorizada pela chefia imediata, observados os objetivos e metas institucionais de cada setor e da Instituição.

A participação dos servidores técnico-administrativos em educação no Programa de Capacitação por Ambiente fica condicionada ao número máximo de vagas de cada turma, ofertada na programação geral semestral, e ao preenchimento dos pré-requisitos de cada Curso/Módulo.

8. Certificação

O servidor técnico-administrativo em educação no ato da matrícula deverá indicar na ficha de inscrição a forma de certificação que deseja, se por Curso ou por Programa de Capacitação por Ambiente. Caso opte por Curso, o servidor técnico-administrativo em educação, caso aprovado, receberá o certificado na carga horária do Curso.

Optando por receber o certificado pelo Programa de Capacitação por Ambiente o servidor técnico-administrativo em educação o receberá ao final de 18 (dezoito) meses, a partir da data de início do primeiro Módulo. No certificado constará o conteúdo e carga horária dos Módulos os quais o servidor técnico-administrativo em educação alcançar aprovação, neste interstício.

O servidor técnico-administrativo em educação reprovado por falta em qualquer Curso ou Módulo, ficará impedido de se inscrever para novos Cursos/Módulos pelo período de 18 (dezoito) meses a partir da reprovação. Neste caso o servidor técnico-administrativo em educação será certificado pelo conteúdo e carga horária que tenha concluído àquela data.

Para a certificação serão observados os mínimos de 75% (setenta e cinco por cento) de presença por Curso/Módulo, e 85% (oitenta e cinco por cento) no total daqueles que serão contados para o programa de certificação por ambiente. Em hipótese alguma, certificados emitidos por Cursos isolados serão adicionados à certificação do Programa de Capacitação por Ambiente.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~IV – GRUPO DE ESTUDOS – REORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS NA UFES~~

~~1. Introdução~~

~~Com a modificação do Estado Brasileiro, foi necessária uma reformulação no atendimento da Administração Pública, visando suprir as necessidades e demandas da população. Assim, criou-se uma profissionalização no seu Quadro de Pessoal, reorganizando políticas setoriais e dos diversos órgãos que compõem a estrutura Estatal.~~

~~A Lei nº 11.091/2005 organiza o Sistema Federal de Educação. Ao instituir a Carreira para os Servidores Técnico-administrativos em Educação, criou, também, um novo modelo de gestão para o quadro de servidores técnico-administrativos em educação das Instituições Federais de Ensino – IFE'S. O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação – PCCTAE é uma política de gestão, valorização e pretende a profissionalização e a capacitação constante dos profissionais técnico-administrativos em educação das IFE'S.~~

~~Para implementação, gestão e acompanhamento desta Carreira, é preciso que em cada IFE os órgãos de Gestão de Pessoas revejam sua estrutura, ações de capacitação e redefinam os processos de trabalho.~~

~~Na UFES, o Núcleo de Treinamento dos Servidores – NTS, o Departamento de Recursos Humanos – DRH, a Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional – PROPLAN e a Comissão Interna de Supervisão da Carreira – CIS foram indicados para assumir o processo de Reorganização de Gestão de Pessoas.~~

~~2. Justificativa~~

~~O projeto de redefinição de processo de trabalho, de acordo com as exigências da Lei nº 11.091/2005 e suas regulamentações, exige que em cada IFE, as equipes e órgãos que trabalham com Gestão de Pessoas, observem, não só os textos legais, mas também o referencial teórico-conceitual que marcou a elaboração do PCCTAE.~~

~~Segundo o novo modelo de organização de Estado, é necessário salientar: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, Treinamento e Capacitação, como exemplos.~~

~~O Grupo de Estudos para Reorganização do Processo de Gestão de Pessoas na UFES pretende, ao longo de aproximadamente 9 (nove) meses, garantir o~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~aprofundamento conceitual desta legislatura, já iniciado em diferentes graus pelos órgãos/servidores.~~

3. Público-Alvo

~~Profissionais da área de Gestão de Pessoas e planejamento lotados na Pró-Reitoria de Administração – PROAD, do Núcleo de Treinamento dos Servidores da UFES – NTS, do Departamento de Recursos Humanos – DRH, da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional – PROPLAN e da Comissão Interna de Supervisão – CIS.~~

4. Objetivo Geral

~~Capacitar as equipes da área de Gestão de Pessoas e de Planejamento, para efetivação do processo de Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação.~~

5. Objetivo Específico

- ~~I. Provocar a discussão conceitual sobre o novo modelo nos órgãos centrais, e naqueles que co-participarão da gestão de pessoas na UFES;~~
- ~~II. Fomentar mudanças de processo e rotinas de trabalho;~~
- ~~III. Elaborar o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira – PDIC e do Programa de Capacitação;~~
- ~~IV. Implementar elementos que definam indicadores para os Programas de Avaliação de Desempenho e para a Matriz de Alocação de Vagas e Cargos na UFES.~~

6. Meta

~~Criar nos profissionais do NTS e do DRH o exercício crítico de uma Gestão de Pessoas, que valorize o desenvolvimento integral dos servidores técnico-administrativos em educação da UFES e a melhoria dos processos de trabalho.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

7. Metodologia

~~Reuniões de estudos e trabalhos semanais, com 4 (quatro) horas de duração em média, embasadas em textos conceituais, que pautam as discussões na Comissão Supervisora da Carreira, introduzindo um novo modelo de gestão.~~

Diretrizes

- ~~I. Trabalhos éticos, intelectuais e políticos na construção de novos saberes;~~
- ~~II. Promover organização, motivação e responsabilidade coletiva;~~
- ~~III. Garantir autonomia dos órgãos envolvidos na condução de seus trabalhos;~~
- ~~IV. Estímulo permanente no fluxo de mudanças;~~
- ~~V. Modificar determinantes do atendimento às Leis e à gestão de pessoas;~~
- ~~VI. Integração do atendimento aos servidores técnico-administrativos em educação aos objetivos institucionais;~~
- ~~VII. Interdisciplinaridade da capacitação.~~

8. Avaliação

~~Será coletiva, em grupo, obedecendo as metas e o cumprimento das tarefas. O certificado desta ação de capacitação será concedido àqueles que mantiverem frequência mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) do total das reuniões.~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

~~V – GRUPO DE ESTUDOS – RE-SIGNIFICANDO O EXERCÍCIO DA ENFERMAGEM NO HUCAM~~

1. Introdução

~~O Exercício da enfermagem tem sido alvo de reflexões no Hospital Universitário “Cassiano Antonio Moraes” - HUCAM, no sentido de construir um modelo de organização, ocupar um espaço, definir limites de ação e de interdependência com os demais serviços da Instituição. Tem-se buscado subsídios nos conhecimentos na área da administração e do cuidado de enfermagem tendo como base a Lei do Exercício Profissional e o Código de Ética.~~

~~Neste processo é fundamental que a enfermagem, que tem como essência o “cuidado”, se aproprie efetivamente do processo de cuidar, enquanto profissional e ser humano, social e político e não mais desenvolva apenas as tarefas rotineiras às instituições e impessoais ao serviço de enfermagem. Para tanto, é necessário ampliar a capacidade de refletir e compartilhar informações. Desenvolver aptidão para trabalhar em equipe, planejar e definir funções, pactuar ações, ser co-responsável pelas mudanças avaliando e reavaliando o processo.~~

~~Ao longo dos anos várias iniciativas foram realizadas na perspectiva de alavancar esse processo e, sem dúvida, obtivemos avanços como: o crescimento pessoal e profissional da enfermagem, o envolvimento e compromisso do grupo com a Instituição, a inserção em atividades administrativas, educativas, programas e comissões, ampliando a sua visão e seu campo de atuação. Entretanto, não se atingiu o grau de maturidade necessária para se definir a prática assistencial, gerencial e de ensino para a enfermagem do HUCAM.~~

~~Alguns fatores se colocaram como dificultadores: ausência de conhecimento e preparo em gerenciamento, resistência às mudanças, a limitação de pessoal, as dificuldades financeiras, as dificuldades do serviço de apoio que sobrecarregam os profissionais de enfermagem com atividades que não lhe são próprias, a instabilidade política e administrativa e a ausência de continuidade das ações de intervenção.~~

~~Gabe ressaltar, a iniciativa de gerenciamento na qual o serviço foi subdividido em quatro grandes áreas: Clínica Médica, Clínica Cirúrgica, Materno Infantil e Urgência, apontando para um modelo de gestão mais descentralizado e participativo que pareceu ser o caminho para dispararmos o processo de mudanças, porém não encontrou apoio em função das dificuldades relatadas anteriormente.~~

~~O cenário atual da divisão de enfermagem e o desgaste de seus atores.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

~~Assim, desejamos oportunizar aos membros da divisão, através da articulação de trabalho e educação, uma discussão sobre a dimensão ético-valorativa do “ser e fazer” enfermagem.~~

2. Justificativa

~~O contexto no qual estamos inseridos exige que os enfermeiros exerçam cientificamente sua prática, desenvolvendo pesquisas e, também, participando enquanto formadores dos discentes do Curso de Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Espírito Santo – UFES.~~

~~Porém requer, do mesmo, abertura para inclinar-se ao usuário, estabelecendo diálogos, escuta e acolhimento, que determinará vínculo, laços de confiança e valorização deste profissional, não o restringindo aos procedimentos técnicos, por ele realizados.~~

~~Em meio a esta realidade, sentimos a necessidade de possibilitar reflexões das ações exercidas pela enfermagem do HUCAM, desvelando problemas e fragilidades que permeiam a realidade do exercício de enfermagem, possibilitando o crescimento deste sujeito enquanto pessoa, cuidador e profissional.~~

3. Clientela

~~Profissionais de enfermagem lotados na Divisão de Enfermagem e docentes da UFES, atuantes na área ambulatorial e hospitalar do HUCAM.~~

4. Objetivo Geral

~~Oportunizar a enfermagem com debate crítico-participativo, articulando trabalho e educação, visando facilitar a compreensão da dimensão ético-valorativa da enfermagem, desenvolvida em um hospital universitário.~~

5. Objetivo Específico

- ~~I. Provocar nos profissionais de enfermagem, lotados no Hospital Universitário, reflexão sobre suas competências e ações atuais.~~
- ~~II. Fomentar mudanças que provoquem melhorias na prática assistencial e na formação de enfermeiros.~~

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

6. Meta

~~Promover aos profissionais do HUCAM o exercício de uma enfermagem científica, valorizado pelo desenvolvimento de pesquisas, que promovam melhorias na assistência do cliente e da formação do enfermeiro na UFES.~~

7. Metodologia

~~O caminho metodológico baseia-se na crítica reflexiva, participativa, contextualizadora e problematizadora, no qual diálogos com experiências e vivências são travados e a criticidade se constrói.~~

~~Produção de grupos focais com seguintes Princípios e Diretrizes:~~

Princípios

- ~~I. Que seja um ato transformador, em que todos os participantes sejam sujeitos da proposta coletiva (construída coletivamente);~~
- ~~II. Diálogos horizontais construirão o fazer e o refazer;~~
- ~~III. O facilitador faz o papel de instigar a reflexão crítico-social dos participantes, utilizando ferramentas didático-pedagógicas, que provoquem diálogos;~~
- ~~IV. Contextualizar a prática em enfermagem realizada no HUCAM, problematizando-a, debatendo questões, mesmo quando de forma conflituosa, até se extinguir dúvidas e/ou porquês;~~
- ~~V. Considerar que todos são qualificados para estabelecer diálogos e que o tempo de aprendizagem de cada participante deverá ser respeitado;~~
- ~~VI. Criar estratégias para correção de rumo dos possíveis desvios do tema a ser tratado;~~
- ~~VII. Arriscar-se de forma criativa para remodelagem de nossos serviços.~~

Diretrizes

- ~~I. Esforço ético, intelectual e político para “trocarmos” um com o outro e construirmos novos saberes;~~

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

- ~~II. Promover o coletivo organizado, motivado e responsável;~~
- ~~III. Garantir autonomia do enfermeiro nas práticas assistenciais em enfermagem;~~
- ~~IV. Estimular permanentemente fluxo de mudanças;~~
- ~~V. Modificar condicionantes e determinantes da precária assistência em enfermagem, promovida pelo enfermeiro;~~
- ~~VI. Integralidade da atenção;~~
- ~~VII. Interdisciplinaridade.~~