MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2015

Salvador, maio de 2015

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO
2015

Salvador, maio de 2015

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO
2015

João Carlos Salles Pires da Silva
Reitor

Paulo César Miguez de Oliveira
Vice-Reitor

Márcia Rangel
Pró-Reitora de Desenvolvimento de Pessoas

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO
2015

Coordenação de Desenvolvimento Humano

Núcleo de Capacitação
Antonio Raimundo Cardoso Teixeira Filho
Cirila Gomes
Danielle Cerqueira Ribeiro Prado
Danilo Félix dos Santos Coelho
Isa Cristina Lopes Falcão
Martha Elizabeth Carvalho de Macedo
Thiara Cerqueira Matos

Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho
Cláudia Santos Terra Lima
Dione Maria Portella Oliveira
Ironildes Santos Bahia
Marcelo Oliveira dos Santos

Grupo de Trabalho para Definição de Proposta para o PAC (Portaria nº 463/2015)
Aurélio Avelar dos Santos
Giancarlo Damiani Vasques
Martha Elizabeth Carvalho de Macêdo

4. SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 4
2. CONCEITOS 9
3. OBJETIVOS 10
4. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO 11
5. PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO 27
6. PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 29
7. OUTRAS AÇÕES EM EXECUÇÃO NO ÂMBITO DA PRODEP 39
8. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS 40
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 40

1. INTRODUÇÃO

O Plano Anual de Capacitação congrega as ações de capacitação e desenvolvimento de pessoas dos servidores da Universidade Federal da Bahia para 2015. Instituído pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas[1], através do Decreto n° 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, nele se encontram os eventos que visam a qualificação e aprimoramento profissional, bem como a qualidade de vida dos servidores docentes e técnico-administrativos desta universidade.

Elaborado pela Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH), através do Núcleo de Capacitação (NUCAP) e Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT), órgãos da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP), contemplando o Programa de Capacitação e o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

1.1 CENARIO

A Universidade Federal da Bahia (UFBA) está situada na região Nordeste do Brasil, com sede na cidade de Salvador e mais dois campi localizados na cidade de Vitória da Conquista e outro em implantação na cidade de Camaçari. É uma instituição pública mantida pelo Governo Federal, vinculada ao Ministério da Educação, possui regime jurídico de autarquia. A UFBA possui 33 unidades universitárias, que estão divididas em escolas, faculdades e institutos universitários.

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas foi constituída no ano de 2006 através da agregação inicial da Superintendência de Pessoal (SPE) e do Serviço Médico Universitário Rubens Brasil (SMURB). Posteriormente houve a criação da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH), a partir da estrutura física da antiga Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento (DSA) da SPE. A CDH é a instancia responsável por propor, planejar, articular, implementar e gerenciar programas e projetos voltados para desenvolvimento e a capacitação dos servidores da UFBA, articulados e integrados com a gestão de desempenho e a obtenção da eficácia dos processos de trabalho, visando a consecução dos objetivos institucionais. Em 2014 a UFBA possuía 2.245 servidores docentes e 3.197 servidores técnicos administrativos no seu quadro permanente.

Nesse contexto, a concepção e execução de Planos Anuais de Capacitação a partir do ano de 2006 tem contribuído para o avanço nos níveis de capacitação do corpo funcional

[1] A PNDP é instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

integrantes da carreira Técnico-Administrativa da Instituição, como pode ser constatado nos demonstrativos abaixo extraídos do Relatório da Comissão Própria de Avaliação - CPA:

ÍNDICE DE CAPACITAÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO					
ÍNDICE DE CAPACITAÇÃO	2010	2011	2012	2013	2014
Nível 1	1721	1399	1113	929	883
Nível 2	1312	1415	1382	1231	1105
Nível 3	224	387	552	652	647
Nível 4	16	78	213	389	591
	3273	3279	3260	3201	3226

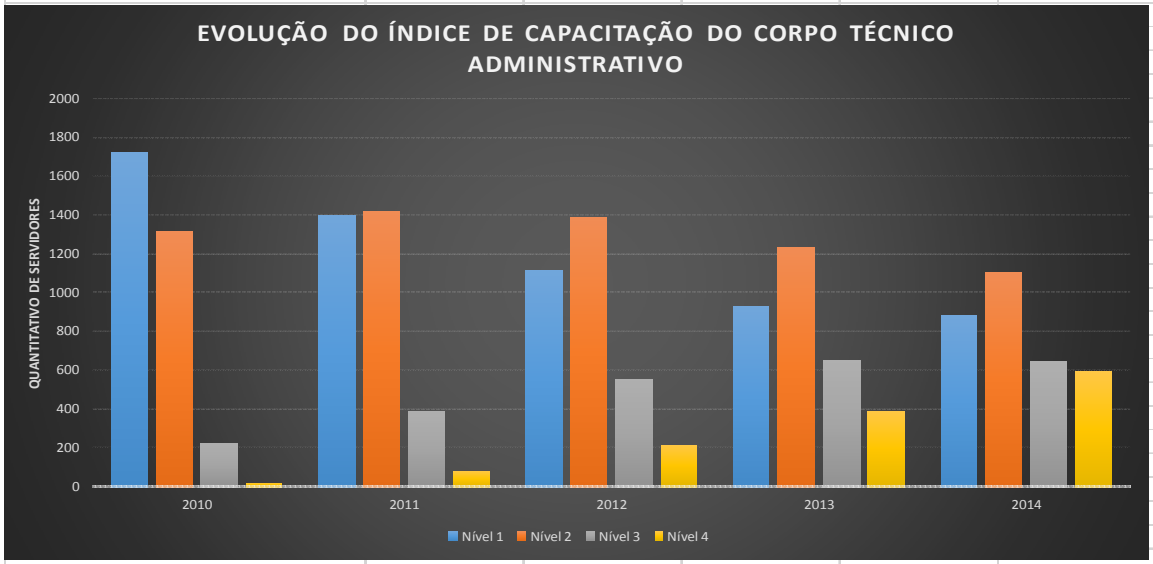

Figura 1: Índice de Capacitação do Corpo Técnico
Fonte: Relatório da Comissão Própria de Avaliação - 2014

Como pode-se observar, houve o incremento significativo no número de servidores nos níveis mais altos de Capacitação (3 e 4) e redução nos níveis iniciais (1 e 2) entre os anos de 2010 e 2014. Dando prosseguimento à essa política de desenvolvimento do corpo funcional, apresentaremos em seguida a descrição do processo de elaboração dos Programas de Capacitação e de Qualidade de Vida no Trabalho.

1.2 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

Neste ano, para a definição dos eventos de capacitação realizou-se o Diagnóstico de Necessidades de Capacitação (DNC), através de sistema que disponibilizou formulário eletrônico para levantamento das necessidades de capacitação dos servidores docentes e

técnico-administrativos, além dos ocupantes de cargos com percepção de Cargo de Direção e Função Gratificada, das unidades/órgãos situadas nos campi de Salvador e Vitória da Conquista.

Proposto para registro de cada servidor em atividade, com acesso através de senha dada aos Dirigentes, o formulário compunha-se dos seguintes campos: identificação da(s) atividade(s) que necessitava(m) de capacitação, seguida da avaliação do seu grau de importância (alta e média) e domínio (médio, baixo e muito baixo). Em campo complementar, podia se registrar sugestão de curso de capacitação.

O período para coleta de dados ocorreu de dezembro/2014 a início de março/2015. No entanto, como neste prazo algumas unidades/órgãos não finalizaram o levantamento, inclusive tendo sido prorrogado sua entrega. Esse fato contribuiu para a decisão de se consolidar e analisar apenas os dados enviados até 11 de março do corrente ano.

Portanto, das 51 unidades/órgãos cadastrados no sistema DNC, 40 responderam ao formulário (78,4%), compostas por 24 Unidades Universitárias, 11 da Administração Central, 04 Órgãos Estruturantes e 01 Órgão Complementar, classificadas conforme a estrutura da UFBA[2].

Em sua totalidade, 811 servidores responderam o formulário, o equivalente a 26,3% dos servidores das 40 unidades/órgãos[3]. Deste universo, 93 foram docentes e 718 técnico-administrativos, respectivamente, 11,5% e 88,5%.

No processo de sistematização das necessidades de capacitação, priorizou-se a ordem decrescente do grau de importância, correlacionando-o com a ordem crescente de domínio, a saber:

Prioridade 1: Grau de importância alto x Domínio muito baixo

Prioridade 2: Grau de importância alto x Domínio baixo

Prioridade 3: Grau de importância alto X Domínio médio

Prioridade 4: Demais situações

Assim, foram geradas listas com a relação das demandas de capacitação, dos servidores, chefes e dirigentes das unidades/órgãos, agregadas conforme algumas linhas/áreas, matéria-prima para a elaboração do PAC 2015.

Na elaboração do PAC 2015, a PRODEP buscou atender, inicialmente, as prioridades institucionais da atual gestão, definidas através da avaliação das recomendações

[2] UFBA. Estatuto & Regimento Geral. Salvador, 02 de julho de 2010.

[3] No cálculo desse percentual, utilizou-se o denominador de 3.082 servidores, ou seja, a soma do quantitativo de servidores das 40 unidades/órgãos.

constantes no relatório do TCU nº 016.256/2014-0. Sendo assim, as ações de capacitação definidas neste documento levaram em consideração a seguinte ordem prioridade:

1º- Desenvolvimento Gerencial;

2º- Gestão e Governança da IFES;

3º- Sistemas Corporativos da UFBA;

4º- Orçamento Público e Logística;

5º- Saúde e Trabalho.

Neste documento, além dessas prioridades norteadoras, os técnicos do Núcleo de Capacitação (NUCAP/CDH) atenderam necessidades específicas de capacitação demandadas no DNC, considerando-se abarcar a diversidade de áreas de atuação dos servidores.

As ações de capacitação apresentadas contemplam os conceitos e as linhas de desenvolvimento propostas para os integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação[4]. Nesta perspectiva, os seguintes conceitos norteiam as ações de capacitação deste PAC:

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

- Desenvolvimento: processo continuado que visa a ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

- Aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas em seu campo de atuação;

- Qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

- Eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional,

[4] Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

- Gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição.

1.3 PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho dá continuidade aos avanços obtidos no ano anterior, bem como propõe outras atividades que visam a contribuir com a promoção e a prevenção à saúde, a integração e a valorização dos trabalhadores dessa universidade.

Ações de qualidade de vida no trabalho contribuem para uma construção de trabalho mais humanizado, que resulte em maior satisfação, motivação e, consequentemente, maior produtividade dos colaboradores no ambiente de trabalho.

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da UFBA busca desenvolver ações integradas, na promoção e prevenção da qualidade de vida no ambiente e nas relações de trabalho, possibilitando aos servidores docentes e técnicos da UFBA criar novas formas de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano dos ambientes organizacionais.

As ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho aqui apresentadas fundamentam-se no Eixo II – Qualidade de Vida e Bem Estar no Trabalho, constante das Diretrizes para a Gestão de Pessoas na UFBA (2015-2018)[5]. A equipe do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT/CDH) propõe ações de caráter transversal, contemplando prioritariamente as seguintes diretrizes: **Ambiência e bem estar no trabalho, Valorização e integração dos servidores docentes e técnico-administrativos, Promoção e prevenção à saúde.**

A partir dos diagnósticos realizados para os projetos Projeto *Bem Viver e Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*, de resultados de relatórios de avaliação das atividades realizadas e da experiência da equipe técnica do NQVT, nas ações de qualidade de vida no trabalho será dada ênfase as seguintes temáticas: habilidades sociais, movimento corporal, hábitos saudáveis, integração e valorização dos servidores, preparação para a aposentadoria.

[5] Documento produzido a partir das discussões realizadas no seminário institucional da PRODEP em 2014.

Na estruturação e desenvolvimento das ações deste Programa adotam-se os seguintes conceitos complementares para a temática de Qualidade de Vida no Trabalho:

> Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de Trabalho vendo a empresa e as pessoas como um todo, num enfoque biopsicossocial.[6]
>
> Para Walton, qualidade de vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico[7] ().

Neste sentido, propõe-se uma abordagem mais ampla e integral de Qualidade de Vida no Trabalho, contemplando-se a visão biopsicossocial, na qual se deve considerar o indivíduo em sua totalidade, nas dimensões biológica, psicológica, social e organizacional, associada a humanização do trabalho e a responsabilidade social da instituição.

2. CONCEITOS

O PAC 2015 tem como base legal a Lei no. 11.091/2005, Lei nº 12.772/2012, o Decreto n° 5.707/2006 (PNDP), Decreto n° 5.825/2006, Portaria no. 9/2006-MEC e Portaria no. 208/2006 – MPOG, Portaria no. 27/2014-MEC, entre outras. Para melhor entendimento sobre a PNDP – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e construção do PAC são utilizados alguns conceitos:

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

Gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição;

---

[6] LIMONGI-FRANÇA, 1997. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista da Associação Brasileira de Medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-83, 1997.

[7] VASCONCELOS, 2001.

Eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Desenvolvimento: processo continuado que visa a ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

Desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

Educação Formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior e que conferem diploma;

Aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas em seu campo de atuação;

Qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

3. OBJETIVOS

3.1 GERAL

- Promover a participação dos servidores da UFBA em ações que possibilitem o desenvolvimento de competências necessárias para aprimorar o seu desempenho profissional, visando o alcance dos objetivos institucionais.

3.2 ESPECÍFICOS

- Oferecer regularmente ações de capacitação aos servidores, relacionadas à sua área de atuação, conforme o Diagnóstico de Necessidade de Capacitação - 2015;

- Oferecer ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento de competências gerenciais;
- Oferecer programa de capacitação voltado para a formação inicial dos novos servidores.
- Promover ações de Desenvolvimento com impactos para a qualidade de vida no trabalho.

Em seguida, apresentam-se as ações de capacitação e qualidade de vida no trabalho oferecidas em 2015.

4. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

O Programa de Capacitação engloba os eventos voltados à formação, ao desenvolvimento e ao treinamento regular dos servidores da UFBA, que visam promover um processo contínuo de aprendizagem mediante a atualização, o aprofundamento de conhecimentos e a complementação da formação profissional do seu corpo funcional e gestor, em conformidade com o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

A. INSCRIÇÃO

- Os eventos de capacitação são divulgados aos servidores desta Universidade, por meio do **Portal de Capacitação** (www.capacitar.ufba.br) e listas on-line disponíveis.
- Para solicitar a inscrição nos eventos de capacitação promovidos pelo NUCAP/CDH, o servidor deverá acessar e preencher o formulário eletrônico no Portal de Capacitação.
- Após o envio eletrônico do formulário de inscrição, os técnicos do NUCAP analisarão a solicitação no que diz respeito ao cumprimento dos critérios estabelecidos para cada evento de capacitação, levando em consideração a quantidade de vagas oferecidas.
- As vagas serão oferecidas **prioritariamente** para servidores docentes e técnico-administrativos efetivos dessa Universidade. Os servidores que estiverem afastados do trabalho

para licença médica, licença prêmio, gozo de férias e outros impedimentos legais não poderão solicitar inscrição nos eventos de capacitação.

- Nos eventos de capacitação cujas vagas não forem preenchidas pelo público-alvo inicial, estas poderão ser ocupadas, através de solicitação formal do dirigente da Unidade/Órgão, por colaboradores que compõem a força de trabalho da Universidade Federal da Bahia (funcionários da FAPEX e terceirizados).
- A CDH publicará a lista de selecionados no Portal de Capacitação e em listas on-line disponíveis em até 2 dias antes do início do curso.

B. SELEÇÃO

- A seleção dos servidores inscritos é de responsabilidade do NUCAP, por meio do coordenador do curso. Em caso de cursos específicos com demanda fechada, a seleção será realizada previamente pela unidade/órgão demandante.

C. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

- Estar inserido no público-alvo definido para o evento de capacitação;
- Ser servidor indicado a participar de curso específico com demanda fechada de Unidade/Órgão demandante de ação de capacitação;
- Ordem de recebimento da inscrição.

D. EXECUÇÃO

- Nos eventos de capacitação presenciais, as aulas ocorrerão em salas, auditórios e demais espaços localizados nas diversas Unidade/Órgãos da UFBA, que serão divulgados antes do início de cada evento/curso.
- Nos eventos de capacitação na modalidade EaD será utilizada a plataforma virtual Novo Moodle UFBA – www.novomoodle.ufba.br.

E. AVALIAÇÃO

A avaliação dos eventos de capacitação será realizada em dois níveis:

a) avaliação da aprendizagem

b) avaliação de reação dos participantes.

Na avaliação de aprendizagem o método de avaliação fica à escolha do instrutor, previamente acordado com o NUCAP/CDH, e seu objetivo é verificar o aproveitamento do aluno em relação aos conteúdos ministrados no curso e possibilitar um feedback sobre a sua aprendizagem. Na avaliação de reação, os participantes deverão avaliar o conteúdo, a metodologia, a atuação do instrutor e as condições oferecidas para a realização do curso, mediante a aplicação de instrumento próprio, visando à melhoria do Programa de Capacitação.

F. CERTIFICAÇÃO

Para obter certificação, o participante deverá realizar as atividades e avaliações do curso e conclui-lo com uma frequência mínima de 75%.

- A desistência do servidor de qualquer curso ou evento de capacitação promovido pela CDH, depois de efetuada sua inscrição, deverá ser comunicada a essa Coordenação, pelo próprio ou pela chefia imediata, por escrito, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis antes da data de realização da atividade.
- O abandono dos cursos e eventos de capacitação pelo participante, sua reprovação por motivo de frequência ou o descumprimento dos critérios de desistência citados implicará em impedimento de participação em ações de capacitação futuras pelo período de 12 (doze) meses da data de encerramento da atividade.

O servidor estará isento deste impedimento se sua participação na ação for interrompida em virtude de necessidade do serviço, formalmente justificada pela chefia imediata, bem como, licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família, nos termos do art. 83 da Lei nº. 8.112/90.

G. TURMAS EXCLUSIVAS COM DEMANDA FECHADA

Para a realização de turmas exclusivas para eventos de capacitação, a unidade interessada deverá enviar o projeto do evento proposto formalmente à PRODEP, até 30/06/2015, para análise da demanda e tomada de decisão por parte da Pró-Reitoria da pertinência ou não do atendimento do pleito.

H. RESULTADOS ESPERADOS

- Maior número de servidores participantes de eventos de capacitação
- Diminuição das taxas de evasão dos cursos
- Maior número de gestores (ocupantes de cargos de CD e FG) certificados nas ações de capacitação.

A seguir, descrevem-se os eventos de capacitação programados para o ano de 2015, distribuídos por linhas de desenvolvimento.

4.1. INICIAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO

Visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da Universidade e da conduta e da integração do servidor público no ambiente organizacional.

AMBIENTAÇÃO ORGANIZACIONAL DOS NOVOS SERVIDORES

Objetivo Geral: apoiar o novo servidor, técnico-administrativo e docente, no seu ingresso na Universidade para que este possa realizar uma apreensão mais rápida da cultura, das normas e das suas atribuições, de forma a desempenhar com qualidade e criatividade suas funções.

A. CURSO CONHECENDO A UFBA

Objetivo: apresentar os marcos históricos de fundação e desenvolvimento da Universidade, a estrutura organizacional e funcionamento da UFBA

Modalidade: presencial

Carga horária: 08 horas

Nº vagas: 90

Nº de turmas: 01

Conteúdos:

- Breve Histórico da UFBA
- Unidades e Órgãos da Universidade
- Sistema de Bibliotecas
- Sistema de Museus

B. CURSO ÉTICA & SERVIÇO PÚBLICO*

Objetivo:

- Reconhecer a dimensão ética de sua atividade profissional;
- Considerar a dimensão ética na resolução de problemas no serviço público.

Modalidade: a distância

Carga horária: 20 horas

Público: servidores efetivos recém-admitidos da UFBA

Nº vagas: 150

Nº de turmas: 3

Conteúdos:

- Desenvolvimento histórico da ética;
- Dimensões cognitivas e atitudinais da ética: mérito da ação (intenção e juízo desinteressado);
- Escolha e deliberação;
- Virtudes e caráter;
- Autonomia e responsabilidade;
- Aspectos conceituais da vida pública: república e democracia;
- Estado, cidadania e império da lei;
- Cargo público;
- Prestação pública de contas (accountability);
- Premissas da conduta ética da função pública;
- Iniciativas governamentais: a gestão da ética.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

C. CURSO ATENDIMENTO AO CIDADÃO*

Objetivos:

- Explicar a importância do bom atendimento ao cidadão pelos servidores públicos, a partir da apreensão de conceitos relacionados ao serviço público e ao atendimento.
- Identificar as competências essenciais necessárias ao servidor para oferecer atendimento e tratamento de qualidade ao cidadão.

- Considerar os princípios éticos e legais do serviço público em sua prática no atendimento ao cidadão, de modo a contribuir para a construção de uma boa imagem do serviço público.

Modalidade: a distância

Carga horária: 20 horas

Público: servidores TAES e docentes

Nº de vagas: 100

Nº de turmas: 2

Conteúdos:

- Visão sistêmica do atendimento;
- Atendimento e tratamento;
- Eficiência, eficácia e efetividade no atendimento;
- Competências essenciais do servidor público para bom atendimento/tratamento;
- Princípios éticos e legais do servidor público;
- Direitos do cidadão e deveres do servidor público;
- Papel do servidor na imagem do serviço público.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

4.2. FORMAÇÃO GERAL

Visa à oferta de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.

- **CURSOS PRESENCIAIS**

A. PROCEDIMENTOS E SISTEMA ACADÊMICO

Objetivo: Atualizar os servidores na utilização do sistema acadêmico – SIAC e nas rotinas próprias da atividade.

Público: Servidores que atuam em colegiados e departamentos.

Carga Horária: 20h

Vagas: 35

Turmas: 01

Conteúdos:

- SIAC;
- Calendário Acadêmico;
- Rotinas e procedimentos acadêmicos.

CURSOS NA MODALIDADE DE ENSINO A DISTÂNCIA - EaD

B. LEGISLAÇÃO APLICADA À LOGÍSTICA DE SUPRIMENTOS – LEI Nº 8.666/93, PREGÃO E REGISTRO DE PREÇOS *

Objetivo: Adotar de forma adequada as normas e regras dos processos de aquisição no setor público, a partir da reflexão crítica da legislação de suprimentos.

Público: Servidores da UFBA

Carga Horária: 30h

Vagas: 100

Turmas: 01

Conteúdos:

- Aspectos conceituais da lei: finalidade, importância e hierarquia da lei;
- Noções gerais da lei de licitações - Lei nº 8.666/93;
- Tipos de licitação: menor preço, melhor técnica, técnica e preço e maior lance ou oferta;
- Modalidades de licitação: concorrência, tomada de preços, convite, concurso e leilão;
- Exceções à obrigatoriedade de licitação: dispensa e inexigibilidade;
- Regime de execução indireta;
- Comissão de licitação;
- Etapas do processo licitatório: edital, procedimentos/documentos do certame, registro cadastral, habilitação dos interessados, julgamento e encerramento;
- Pregão;
- Registro de preços.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

C. LEGISLAÇÃO APLICADA À GESTÃO DE PESSOAS*

Objetivo: aplicar corretamente a Lei 8.112/90 e a legislação complementar como instrumento de gestão de pessoas no âmbito da Administração Pública Federal.

Público: Servidores da UFBA

Carga Horária: 30h

Vagas: 100

Turmas: 01

Conteúdos:

- Noções de administração pública: conceito; administração direta, indireta e princípios;
- Contextualização do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec;
- Lei 8.112/90: cargo público, servidor público e regime de trabalho; formas de provimento; quadro de pessoal e movimentação de servidores; direitos e vantagens; férias, licenças e substituição e seguridade social do servidor.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

- Planos de carreira e remuneração: histórico, sistema atual e diretrizes para um novo plano de carreiras e remuneração.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

D. ORÇAMENTO PÚBLICO: CONCEITOS BÁSICOS*

Objetivo: explicar os processos de elaboração do orçamento público federal, a partir da metodologia empregada pela Administração Pública Federal.

Público: Servidores da UFBA

Carga Horária: 30h

Vagas: 100

Turmas: 01

Conteúdos:

Módulo 1 – Introdução

1) Orçamento Público: conceito, funções, técnicas, princípios e marcos legais.

Módulo 2 - Enfoques do Orçamento

- Enfoque Fiscal dos Orçamentos.
- Enfoque Programático da Despesa.

Módulo 3 - O Processo

- Roteiro da Elaboração e Execução Orçamentária Anual.

Módulo 4 - Classificações Orçamentárias

- Classificações Orçamentárias da Despesa e da Receita.

Módulo 5 - Noções sobre execução orçamentária

- Execução dos orçamentos.
- Execução orçamentária e financeira.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

4.3. INTER-RELAÇÃO ENTRE AMBIENTES

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

CURSOS PRESENCIAIS

A) CURSO DE IDIOMAS

Cursos semi-intensivos dos idiomas alemão, espanhol, francês, inglês e italiano, a serem oferecidos na modalidade semipresencial, no âmbito do Programa de Proficiência em Língua Estrangeira (PROFICI).

B) REDAÇÃO OFICIAL

Objetivo: Este curso pretende desenvolver no quadro de servidores da UFBA habilidades para a compreensão e produção de documentos institucionais, utilizando corretamente as normas da língua portuguesa .

Público-alvo: servidores técnico-administrativos e docentes da UFBA.

Conteúdos:

• Elaboração de textos

• Gramática Normativa

• Redação oficial

Carga Horária: **40 horas**

Nº. de Vagas: **35**

C) LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS – LIBRAS

Objetivo: Contribuir para a inserção de pessoas surdas na UFBA por meio da compreensão e uso da LIBRAS em situações básicas.

Público: Servidores técnico-administrativos e docentes da UFBA.

Carga Horária: 120h

Vagas: 25

Turmas: 01

Conteúdos:

- Processo histórico, social e cultural sobre a educação de surdos.
- Perspectivas e desafios: comunicação com as mãos, estrutura linguística, cultura e identidade surda, parâmetros fonológicos, treino prático contextualizado.
- Legislação e políticas públicas na área.

D) INTRODUÇÃO À INFORMÁTICA

Objetivo: Capacitar os servidores da Universidade com conhecimentos básicos do sistema operacional Windows, criação e edição de textos e navegação na internet.

Público: servidores da UFBA que necessitem de recursos de informática para o desempenho de suas atividades.

Vagas: 20

Turmas: 1

E) INFORMÁTICA – CURSOS ESPECÍFICOS: EXCEL

Objetivo: Capacitar os servidores da Universidade com conhecimentos de programas específicos, notadamente criação e edição de planilhas.

Público: servidores da UFBA que necessitem de recursos de informática para o desempenho de suas atividades.

Vagas: 20

Turmas: 1

4.4. GESTÃO

Visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão.

A. GESTÃO DE PROJETOS* (EAD)

Objetivo: Capacitar servidores em conceitos básicos de elaboração e gerenciamento de projetos.
Público: Servidores da UFBA
Carga Horária: 24h
Vagas: 100
Turmas: 01
Conteúdos:

- Contextualização: História do gerenciamento de projetos;
- Conceitos básicos de Gerenciamento de Projetos;
- Grupos de processos de gerenciamento de projetos.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

B. GESTÃO ESTRATÉGICA COM USO DO BSC* (EAD)

Objetivo: Capacitar servidores para a elaboração, implementação, monitoramento e avaliação do planejamento estratégico organizacional, considerando a Análise SWOT, os fundamentos do Método Balanced Scorecard e a elaboração e acompanhamento dos indicadores e metas.
Público: Servidores da UFBA
Carga Horária: 20h
Vagas: 100
Turmas: 01
Conteúdos:

- O Método Balanced Scorecard (BSC);
- Contexto Histórico do Planejamento Estratégico;
- Fundamentos do Planejamento Estratégico;
- Etapas do Planejamento Estratégico;
- Implantação e Monitoramento do Plano.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

C. GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS*(EAD)

Objetivo: Dotar o aluno de referencial teórico e prática simulada que permita o controle, acompanhamento e fiscalização do fiel cumprimento das obrigações assumidas pelas partes do contrato administrativo, ao mesmo tempo em que opera as mudanças permitidas ou determinadas pela lei para a manutenção das condições iniciais do contrato e para a realização eficaz do objeto.
Público: Servidores da UFBA
Carga Horária: 30h
Vagas: 100
Turmas: 01
Conteúdos:

- Panorama Geral do Contrato Administrativo;
- Regimes de Execução dos Contratos Administrativos;
- Formalização e alterações dos Contratos Administrativos;
- Fiscalização e o gerenciamento do Contrato;
- Manutenção do equilíbrio econômico-financeiro;
- Contratos de Prestação de Serviços contínuos.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

D. GESTÃO ESTRATEGICA DE PESSOAS E PLANOS DE CARREIRA (EAD)

Objetivos:

- Identificar a gestão por competências como ferramenta eficaz para concretizar os objetivos estratégicos da organização;
- Analisar a gestão por competências como instrumento promovedor de inovação, aprendizagem e desenvolvimento dos indivíduos e das equipes;
- Discutir as diretrizes de planos de carreira no âmbito do Poder Executivo Federal com enfoque da gestão por competências.

Público: Servidores da UFBA
Carga Horária: 20h
Vagas: 100
Turmas: 01
Conteúdos:

- Gestão estratégica de pessoas: a gestão de pessoas como parte integrante do planejamento estratégico das instituições públicas;
- Aspectos conceituais: competências organizacionais e individuais;
- Gestão de pessoas por competências: etapas, avaliação de desempenho, planos de capacitação e remuneração;

4.5. FORMAÇÃO ESPECÍFICA

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

A. PROGRAMA DE ATUALIZAÇÃO EM INFRAESTRUTURA

Objetivo: Atualizar a equipe técnica da Superintendência de Meio Ambiente e Infraestrutura (SUMAI) quanto aos conteúdos fundamentais das atividades de planejamento e projeto, licitações e contratos, acompanhamento da produção e manutenção de obras.

Público: Arquitetos, engenheiros, desenhistas e técnicos em edificações que atuam no planejamento, projeto, execução e manutenção da infraestrutura da UFBA.

Número de Turmas: 1

Componentes:

- Curso Conforto e Sustentabilidade - 36h

* Este programa foi criado sob demanda específica da SUMAI. Os demais componentes foram oferecidos entre 2013 e 2014.

B. CAPACITAÇÃO EM ACESSIBILIDADE UNIVERSAL

Objetivo: Capacitar servidores técnico-administrativos arquitetos e engenheiros desta Universidade sobre as premissas e diretrizes da Acessibilidade Universal a fim de que os projetos, obras e a manutenção dos espaços físicos sejam pensados e executados sempre de forma a garantir seu pleno uso e circulação por pessoas com qualquer que seja a condição motora ou visual, de acordo com a Norma de Acessibilidade - NBR 9050.

Público: Arquitetos e Engenheiros.

Carga Horária: 24h

Vagas: 30

Número de Turmas: 1

Conteúdos:

- O ideal do espaço democrático na UFBA.
- A pessoa com deficiência; tipos de deficiência. + O caso da UFBA.
- Vivência e sensibilização: um passeio (in)acessível pelo Campus e suas edificações.
- A Norma de Acessibilidade (NBR 9050/2004) e sua efetiva aplicação.

- Análise de projeto arquitetônico e elaboração de laudo técnico.
- O Projeto Campus Acessível da CPPO/SUMAI: problemas recorrentes, recomendações para projetos, obras e manutenção.
- Projetos consolidados de intervenção em acessibilidade.
- O futuro da acessibilidade na UFBA.

C. PROGRAMA DE SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Objetivo: Capacitar e atualizar servidores nos fundamentos da prevenção e controle de riscos referentes ao trabalho.

Público: servidores da UFBA que atuem em ambiente laboratorial ou de saúde.

Carga Horária: 180h

Vagas: 35

Número de Turmas: 1

Cursos:

a) Noções de Biossegurança (22h)
b) Riscos Biológicos (22h**)**
c) Noções de Segurança, Higiene e Saúde (44h)
d) Noções de Riscos Físicos e Químicos (44h)
e) Gestão de Resíduos Químicos e Biológicos (16h)

Atividades Avaliativas: Estudos de caso no decorrer do curso, envolvendo situações do ambiente de trabalho, distribuídos em 8 horas adicionais para cada módulo.

D. CURSO DE FORMAÇÃO DE BRIGADA DE INCÊNDIO*

Objetivo: Preparar pessoas para atuarem em situações emergenciais, operando equipamentos de combate a incêndios, auxiliando no plano de abandono, identificando produtos perigosos e reconhecendo seus riscos ou prestando os primeiros socorros, visando preservar a vida e o patrimônio.

Público: Servidores da UFBA

Carga Horária: 20 h

Vagas: 229

Conteúdos:

- Combustão e propagação do calor;

- Métodos de extinção de incêndios;
- Plano de emergência;
- Primeiros socorros;
- Normas e legislação.

***** Curso a ser realizado pelo Serviço Médico Universitário (SMURB)

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO E DO RESPEITO À DIVERSIDADE SEXUAL NA GESTÃO UNIVERSITÁRIA (PARCERIA PRODEP/PROAE)

E. GÊNERO E RELAÇÕES DE GÊNERO NA GESTÃO UNIVERSITÁRIA

Público-Alvo: Docentes e servidores/as técnico-administrativos da UFBA que desempenham atividades em colegiados, departamentos e secretarias de cursos de graduação e pós-graduação, ou que prestam atendimento em órgãos administrativos.

Objetivo: Contribuir para a reflexão sobre o conceito de gênero, relações de gênero e suas implicações na gestão universitária, bem como estimular a adoção de medidas práticas que visem à equidade nas relações de gênero.

Turmas: 2

Vagas: 40

Conteúdo: Movimentos sociais e a história do conceito de gênero e de relações de gênero. Gênero e relações de gênero nas organizações. As interfaces de gênero, raça, etnia e sexualidade. Implicações na gestão universitária. Medidas práticas frente às desigualdades e discriminações de gênero.

F. RAÇA, ETNIA E RELAÇÕES RACIAIS NA GESTÃO UNIVERSITÁRIA (40h)

Público-Alvo: Docentes e servidores/as técnico-administrativos da UFBA que desempenham atividades em colegiados, departamentos e secretarias de cursos de graduação e pós-graduação, ou que prestam atendimento em órgãos administrativos.

Objetivo: Contribuir para a reflexão sobre o conceito de raça, etnia, relações raciais e suas implicações na gestão universitária, bem como estimular a adoção de medidas práticas que visem à equidade nas relações raciais.

Turmas: 2

Vagas: 40

Conteúdo: Movimentos sociais e a história do conceito de raça, etnia e relações raciais. Raça. etnia e relações raciais nas organizações. As interfaces de gênero, raça, etnia e sexualidade. Implicações na gestão universitária. Medidas práticas frente às desigualdades e discriminações racial e étnica.

G. A GESTÃO PÚBLICA E O NOME SOCIAL

Público-Alvo: Docentes e servidores/as técnico-administrativos da UFBA que desempenham atividades em colegiados, departamentos e secretarias de cursos de graduação e pós-graduação, ou que prestam atendimento em órgãos administrativos.
Carga Horária: 20h

Objetivos: Sensibilizar o corpo funcional da UFBA para a importância da implantação do nome social; Construir espaço de reflexão acerca de como os estereótipos de gênero e orientação afetivo-sexual tem impactos negativos na oferta de serviços de qualidade pela gestão pública; Possibilitar a construção de uma cultura organizacional de respeito aos direitos humanos e a diversidade.

Turmas: 2

Vagas: 40

Conteúdo:

Módulo I: Gênero e Diversidade: discussões conceituais iniciais

Módulo II: Sexualidade: discussões conceituais

Módulo III: O Movimento LGBT: história e políticas para o respeito à diversidade

Módulo IV: Por que o nome social? Experiências da implantação do nome social em universidades públicas

5. PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO

O programa de qualificação refere-se às ações de educação formal desenvolvidas no âmbito da UFBA. Os mesmos visam promover a elevação do nível de escolaridade da força de trabalho da UFBA e deverão ser realizados mediante parcerias entre a CDH/PRODEP e as Pró-Reitorias de Graduação e Pós-Graduação, bem como com as Unidades Universitárias da UFBA.

Nesse sentido, no âmbito da educação formal será realizada ainda em 2015 o início da oferta do **CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO COM ÊNFASE EM GESTÃO POR COMPETÊNCIAS**, na modalidade a distância, visando ampliar a sua oferta para um maior número de servidores.

Carga Horária: 442 horas

Período do Curso: 18 meses

Metodologia:

Modalidade de educação à distancia via internet (e-learning), integrando diversas atividades educacionais como oficinas, seminários e tarefas individuais/de grupo, entre outros recursos pedagógicos que venham a ser consideradas relevantes pela coordenação e/ou pelos participantes.

Objetivo Geral:

O curso tem por objetivos gerais:

- Implementar na UFBA e em outras instituições universitárias federais que desejem se integrar a esta parceria, uma nova metodologia de formação e capacitação profissional

continuada, integrando três processos indissociáveis: formação técnica, vivência profissional e dinâmica/desenvolvimento organizacional.

Objetivos específicos:

- Desenvolver novas bases pedagógico-metodológicas de formação profissional continuada dirigidas para integrar em um mesmo processo formativo conhecimentos teóricos, prática profissional e desenvolvimento de competências profissionais e organizacionais*;*
- Disseminar conceitos e práticas profissionais que possibilitem a compreensão mais ampla do contexto da gestão pública brasileira e estimulem mudanças nas práticas administrativas das instituições universitárias envolvidas no Programa;
- Apresentar e disponibilizar o conhecimento de conceitos e ferramentas (estratégicas, metodológicas e analíticas) que contribuam para atualizar e ampliar o repertório de competências dos gestores e servidores, respeitando os contextos específicos (ambientes) onde atuam;
- Desenvolver e/ou implantar Projetos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP's) com base nas teorias e métodos que fundamentam o campo da gestão por competências identificadas nos processos de trabalho dos participantes ou grupos de participantes.

Processo Seletivo:

- A seleção será efetuada em conjunto pela UFBA e instituições parcerias, considerando cumulativamente fatores básicos relacionados com a formação acadêmica e o exercício efetivo na área de gestão de pessoas, além de outros juízos críticos que as organizações parceiras venham a definir.

6. PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

6.1. DIRETRIZ I - Ambiência e bem estar no trabalho

Onde estão inseridos os Projetos *"Bem Viver"* e *"Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria*".

A. Projeto Bem Viver

O Projeto *Bem Viver* propõe a identificação de fatores que afetam as relações e processos de trabalho, bem como a implementação de um conjunto de ações que evitem e minimizem os efeitos nocivos à saúde em geral, à segurança e ao bem estar no ambiente de trabalho, enfatizando entre as várias dimensões da qualidade de vida no trabalho a melhoria do ambiente organizacional, conhecendo os anseios e necessidades dos servidores e da instituição.

Objetivos

- Identificar fatores que favoreçam a qualidade de vida pessoal e institucional;
- Implantar ações de Qualidade de Vida no Trabalho com ênfase no relacionamento interpessoal e gestão participativa nos diversos níveis hierárquicos;
- Oferecer práticas de valorização do servidor que proporcionem melhorias na sua percepção do trabalho e da sua vida pessoal, ampliando sua condição de cidadania

Público Alvo: servidores ativos docentes e técnicos administrativos da UFBA.

Atualmente este projeto está em fase de avaliação, contudo, com os resultados obtidos dos diagnósticos realizados em 2012 e 2013, pretende-se oferecer duas turmas da seguinte oficina teórica e vivencial:

Oficina Habilidades Sociais no trabalho promovendo a qualidade de vida
Carga Horária: 20h
Objetivo: Desenvolver / aprimorar habilidades sociais no trabalho
Número de vagas: 20 participantes por turma

B. Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria

Alguns estudos apontam que a aposentadoria se apresenta como um momento importante de transição profissional e pessoal, e caso não haja planejamento e preparação, pode ocasionar impactos negativos na vida do trabalhador. Essa situação é mais relevante para aqueles que tem no trabalho a sua única fonte de realização. É uma fase de transformações sociais, econômicas e psicológicas, em que várias questões são revistas, reelaboradas, e uma preparação para esse momento é de grande relevância para o trabalhador.

O Projeto "*Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria"* fundamentado na Política Nacional do Idoso, amparado pela Constituição Federal (Art. 230) e regulamentado pela Lei 8842 de 04/01/9, foi institucionalizado na Universidade Federal da Bahia desde 2005 e proporciona a todos os servidores dessa Universidade a oportunidade de obter informações sobre a aposentadoria, identificar alternativas para o pós-carreira, numa perspectiva de construção de um novo projeto de vida, contribuindo para o planejamento desse momento de transição.

Dados do Sistema de Pessoal de fevereiro/2015 apontam cerca de 134 servidores a serem aposentados compulsoriamente até 2017 e mais 1.053 servidores recebendo abono permanência na UFBA, representando um número significativo de profissionais que podem ser beneficiados com as ações desse projeto.

Objetivo:

Proporcionar aos servidores subsídios para o desligamento da instituição e a estruturação de um novo projeto de vida, com novas formas de realização profissional e satisfação pessoal.

Público:

Servidores (docentes e técnico-administrativos) que estejam a, pelo menos, 03 anos próximos da aposentadoria voluntária ou compulsória, em abono permanência, aposentados recentes e interessados no tema.

Para este ano de 2015, serão oferecidas palestras, oficinas temáticas e vivenciais, conforme discriminadas abaixo:

Oficina: ***Transição para aposentadoria: aspectos psicológicos***
Carga Horária: 16h
Objetivos*:* Proporcionar momentos de reflexão acerca da aposentadoria vista como uma etapa de transição desenvolvimental importante no ciclo de vida humano, bem como favorecer comportamentos mais adaptados à essa nova etapa de vida.

Conteúdos:

- Conceito e aspectos da qualidade de vida;
- Importância e significados do trabalho;
- Aposentadoria como transição desenvolvimental;
- Reconstruindo posicionamentos e sentidos perante a vida;
- Dimensões e atitudes que promovem bem-estar na Aposentadoria;
- Como manter comportamentos saudáveis e evitar desajustes;
- Aposentadoria e envelhecimento;
- Aposentadoria e autodesenvolvimento.

Palestra: ***Legislação Previdenciária***
Carga Horária: 04h
Objetivos: Propiciar o esclarecimento dos aspectos jurídicos e previdenciários pertinentes ao processo de aposentadoria.
Conteúdos: Principais regras de aposentadoria.

Oficina: ***Administrando suas Finanças***

Carga Horária: 04h

Objetivos: Transmitir conhecimentos mínimos que permitam formar uma base de reflexão sobre os aspectos financeiros do cotidiano, decorrentes da interação do sujeito com o mercado.

Conteúdos: Serão abordados – de forma genérica e sem grandes aprofundamentos – os temas a saber: planejamento financeiro; controle de recursos e dívidas; poupança e investimentos.

Palestra: ***Alimentação saudável: o que vemos nos rótulos?***

Carga Horária: 04h

Objetivos:

- **C**onhecer o que os rótulos trazem de informação e como podemos aproveitá-los;
- Dialogar sobre consciência alimentar a partir da rotulagem dos alimentos.

Oficina: ***Alimentação saudável: preparando alimentos com poucos ingredientes no rótulo.***

Carga Horária: 04h

Objetivos:

- Compartilhar receitas saudáveis, saborosas e que busquem o aproveitamento integral dos alimentos.

Oficina*: Aposentadoria: uma nova etapa na família*

Carga Horária: 08h

Objetivo geral: Promover uma reflexão sobre o processo de aposentadoria, os novos papéis que são construídos e a importância do grupo familiar no momento da mudança de vida.

Conteúdos:

- Família: reflexões acerca das novas formas parentalidade;
- Reposicionando-se na família a partir da aposentadoria;
- Impactos da aposentadoria na família;
- A importância de construir relações familiares saudáveis.

Oficina: ***Direcionamento para o futuro: aposentadoria e projeto de vida.***

Carga Horária: 12h

Objetivo: Favorecer a construção de um novo projeto de vida diante da aposentadoria, visando o bem-estar e a qualidade de vida.

Conteúdos:

- Reflexões acerca do projeto de vida;
- Confrontando idealizações com realidade;
- Reflexões sobre insatisfação x satisfação pessoal;
- Conceitos e aplicações de Planejamento Estratégico na Aposentadoria;
- Bem-estar e qualidade de vida na Aposentadoria;
- Organização de nova rotina e construção de agenda a partir da aposentadoria;
- Elaboração de um projeto de vida para a aposentadoria.

Outras ações previstas:

Existem ações em fase de planejamento junto aos instrutores e instituições parceiras, como as relacionadas abaixo:

- **Palestra:** ***Saúde e Longevidade***
- **Palestra:** ***Empreendedorismo***
- **Oficina:** ***Consciência e Movimento Corporal***

Encontro para Avaliação do Projeto

Carga Horária: 04h

Objetivos: Proporcionar momento de conhecimento sobre a percepção dos participantes em relação as ações propostas pelo projeto de um modo geral.

6.2. DIRETRIZ II - Valorização e integração dos servidores docentes e técnico-administrativos

Onde estão incorporados os Projetos: *Semana do Servidor* e *Homenagem aos Aposentados do Ano*, em parcerias com a Reitoria e unidades /órgãos desta Universidade e os sindicatos.

A. Projetos: *Semana do Servidor UFBA* e *Homenagem aos Aposentados do Ano*

A Semana do Servidor UFBA promovida pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP), por meio da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH) e do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT) é realizada com parcerias com a Reitoria e unidades / órgãos dessa Universidade e os sindicatos (ASSUFBA e APUB), com o objetivo de promover diversas atividades e eventos para lembrar do Dia do Servidor Público que é celebrado em 28 de outubro, integrando a política de valorização do servidor e reforçando a importância do seu papel na comunidade universitária. .

O planejamento das atividades está sendo realizado através de uma comissão específica atendendo ao princípio de construção coletiva, ou seja, com um planejamento participativo.

Nessa segunda edição, algumas atividades estão sendo programadas para serem realizadas previamente ao período da Semana que acontecerá de **19 a 23 de outubro/15,** com o intuito de criar uma cultura organizacional sobre o evento, através de ações de informação e integração. Estão previstos cursos, oficinas, apresentações, dando ênfase aos talentos existentes entre os servidores da UFBA nas expressões da arte musical, do teatro, da dança, etc.

A programação deste ano também incluirá a **Homenagens aos aposentados do ano**, como forma de agradecimento da Universidade a esses servidores, pela contribuição ao desenvolvimento institucional dessa organização.

Período: 19 a 23/10/2015

Público alvo: servidores (docentes, técnicos administrativos) ativos e aposentados do ano.

Atividades previstas:

- Oficina de Teatro
- Oficina de Desenvolvimento Lúdico e Criativo
- Visita aos Museus
- Oficina de Dança de Salão
- Homenagem aos Aposentados do Ano
- Apresentações artísticas

6.3. DIRETRIZ III – Promoção e prevenção à saúde

Com ações desenvolvidas a partir de parcerias com profissionais e unidades / órgãos desta Universidade, a saber Escola de Dança, Faculdade de Educação, SMURB, etc.

A. Ações de bem estar no trabalho e de promoção e prevenção à saúde

Considerando que o trabalho pode oferecer riscos à saúde dependendo das condições que ele é realizado, práticas de promoção e prevenção à saúde são de grande relevância para o bem estar dos trabalhadores. Para uma melhor disposição no desempenho das atividades laborais e até uma significativa melhora nas relações interpessoais, a realização de ações que venham a promover momentos de colaboração e participação em grupo, pode reduzir e prevenir doenças ocupacionais.

Oficina Respirar e movimentar para a qualidade de vida

Objetivo:. Realizar experiências corporais de respiração rítmica e movimentos que possibilitem conhecer os limites e potencialidades, aumentando a qualidade de vida pessoal e profissional.

Público: Servidores efetivos da UFBA (docentes e técnico-administrativos), em exercício.

Carga Horária: 22h

Vagas: 20 (vinte) vagas

Oficina: Swing baiano

Objetivo:.

- Favorecer o treinamento de alongamento e condicionamento físico;
- Integrar a musica/ movimento/espaço para livre expressão corporal por meio do ritmo e dança Swing baiano;
- Aplicar sequencia coreográficas da dança Swing baiano.

Carga Horária: 32h

Vagas: 25

Conteúdos: A aula percorre por dois momentos, o primeiro aquecimento por meio de exercício de condicionamento físico e alongamento, o segundo momento a pratica da dança Swing baiano.

6.4. RESULTADOS ESPERADOS

- Servidores sensibilizados sobre a importância de se preparar para a aposentadoria;
- Servidores informados e orientados sobre os vários aspectos do processo de aposentadoria, seus significados, oportunidades e potencialidades;
- Maior número de servidores participantes identificando os fatores que favorecem a qualidade de vida pessoal e institucional, melhorando a sua percepção do trabalho e da sua vida pessoal;
- Ampliação do número de servidores participando de ações de qualidade de vida no trabalho;
- Servidores conhecendo seus limites e potencialidades em relação aos movimentos corporais e de respiração, com melhor consciência corporal a partir de exercício de condicionamento físico, alongamento e movimentos coreografados;
- Iniciar ou intensificar atitudes em relação a preocupação com a sua qualidade de vida individual e no trabalho.

6.5. PROCEDIMENTOS PARA INSCRIÇÃO / SELEÇÃO

As ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho serão divulgadas por meio do site da PRODEP (www.prodep.ufba.br) e das listas online existentes. Para realizar a inscrição nas referidas ações, os servidores desta Universidade deverão:

- Acessar as informações sobre as ações de qualidade de vida no trabalho disponíveis no site da PRODEP;
- Enviar email para o Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (nqvida@ufba.br), manifestando interesse de participar da ação, com os seguintes dados: nome, cargo, escolaridade, lotação, ramal, celular, e-mail, data de nascimento e tempo de serviço.

Os técnicos do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho analisarão a solicitação de acordo com os critérios estabelecidos para cada ação de qualidade de vida no trabalho, considerando também a quantidade de vagas oferecidas. Caso o número de candidatos seja superior à quantidade de vagas ofertadas, podem ser utilizados co mo critério de desempate: o público alvo da ação e/ou a ordem de inscrição.

As vagas serão oferecidas prioritariamente para servidores docentes e técnico-administrativos efetivos dessa Universidade. Os servidores que estiverem afastados do trabalho para licença médica, licença prêmio, gozo de férias e outros impedimentos legais não poderão solicitar inscrição nas ações de qualidade de vida no trabalho.

A CDH publicará a lista de selecionados no site da PRODEP e em listas on-line disponíveis em até 2 dias antes do início de cada atividade proposta.

As ações ocorrerão em espaços localizados nas diversas Unidade/Órgãos da UFBA, que serão divulgados antes de serem iniciadas.

A desistência do servidor de qualquer ação promovida pelo NQVT/CDH, depois de efetuada sua inscrição, deverá ser comunicada a essa Coordenação, por escrito, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis antes da data de realização da atividade.

6.6. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES

O processo de avaliação será realizado inicialmente utilizando-se como instrumento de sondagem de opinião e/ou nível de satisfação, com base no modelo Kirkpatrick (1994), **avaliação de reação**, nível 1, quanto aos aspectos da atividade fornecendo indicadores mensuráveis. Nessa avaliação de reação, os participantes deverão avaliar o conteúdo, a metodologia, a atuação do instrutor e as condições oferecidas para a realização da atividade, visando à melhoria do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Dependendo da ação a ser realizada, o instrutor / facilitador responsável poderá aplicar método de avaliação de acordo com sua escolha, validado previamente com o NQVT/CDH, possibilitando o conhecimento de feedbacks e o aproveitamento do servidor em relação a atividade.

Outros métodos de avaliação poderão ser utilizados de acordo com a especificidade de cada projeto, a saber:

Projeto Bem Viver
Utilização de instrumento para avaliar o impacto das ações após 24 meses de sua realização.

Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria
Realização de entrevista com os participantes que concluíram o projeto após 01 ano com o objetivo de se conhecer a situação atual e qual a contribuição dada pelo projeto ao momento de mudança.

6.7. CERTIFICAÇÃO

Serão oferecidos certificados de participação nas ações de qualidade de vida no trabalho, aos servidores que cumprirem a frequência mínima de 75%.

7. OUTRAS AÇÕES EM EXECUÇÃO NO ÂMBITO DA PRODEP

- Em fevereiro de 2015 a PRODEP, através do Núcleo de Capacitação da CDH, colocou no ar o **Portal de Capacitação da UFBA** no endereço eletrônico **www.capacitar.ufba.br** . Essa ação tem como objetivo tornar a comunicação com o nosso público mais efetiva além da oferta de novas funcionalidades que visam além de simplificar os procedimentos de inscrição, através da disponibilização do formulário de inscrição eletrônico, dar maior transparência às ações de capacitação e desenvolvimento promovidas pelo NUCAP/CDH.

- A PRODEP dará prosseguimento às parcerias com as Unidades/Órgãos da UFBA de forma a viabilizar a realização dos eventos de capacitação. Nesse contexto, merecem destaque as parcerias com a Superintendência de Avaliação e Desenvolvimento Institucional – **SUPADI (disponibilização de salas de aula e ações integrantes do programa de Desenvolvimento de Competências Gerenciais)**, Unidades do Complexo de Saúde da UFBA (**Maternidade Climério de Oliveira e Complexo HUPES**) e com a **Escola de Administração da UFBA – EAUFBA**, com o início da oferta do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público com ênfase em Gestão por Competências – modalidade EaD.

- Houve a ampliação da parceria com a **Escola Nacional de Administração Pública – ENAP** com a oferta de mais três cursos na modalidade EaD sem tutoria num total de 9 cursos oferecidos na plataforma Novo Moodle UFBA.

- Celebrado o Termo Aditivo à Cooperação Técnica entre a UFBA e a Universidade Federal do Pará – UFPA para ampliação das ações visando à implantação da Gestão por Competências na UFBA.

- Encontra-se em fase de elaboração no âmbito da PRODEP para execução ainda em 2015, o **PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS PARA GESTORES**. Tal iniciativa se justifica pelo atendimento ao disposto na PNDP,

notadamente adoção da Gestão por Competências, e às exigências dos órgãos de controle externo (TCU / CGU) como instrumento de melhoria da governança na Instituição.

8. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS

O Plano Anual de Capacitação 2015 será executado considerando os recursos orçamentários da LOA 2015, Programa de Gestão e Manutenção do Ministério da Educação, Capacitação de Servidores Públicos Federais, com previsão de recursos no valor de R$ 700.000, 00 (setecentos mil reais).

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, **Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994 –** Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm)

FRANÇA, A.C, Limongi Revista Brasileira de Medicina Psicossomática Rio/1997

FRANÇA, A.C. Limongi. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas de sociedade pós-industrial. 2ª edição, São Paulo, E. Atlas – 2011.

KIRKPATRICK, D. L. 1994 Evaluating Training Programs: The Four Levels São Francisco: Berrett-Koehler.

VASCONCELOS, Ferreira Anselmo. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, nº. 1. Janeiro/março 2001.

PRODEP

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

www.prodep/ufba.br
End.: Av. Ademar de Barros, s/n Pav. 07 - Ondina . CEP: 40.170-110 - Salvador/Ba
Tel: (71)3283 - 6411 / 6418 | Email: prodep@ufba.br