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

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO
2017

Salvador, maio de 2017

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

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO
2017

João Carlos Salles Pires da Silva
Reitor

Paulo César Miguez de Oliveira
Vice-Reitor

Lorene Louise Silva Pinto
Pró-Reitora de Desenvolvimento de Pessoas

Gisélia Santana Souza
Coordenadora de Desenvolvimento Humano

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO ____ 3
2. CONCEITOS ____ 5
3. OBJETIVOS ____ 6
4. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO ____ 7
5. PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO ____ **Erro! Indicador não definido.**
6. PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ____ 28
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ____ 46

1. INTRODUÇÃO

O Plano Anual de Capacitação (PAC) congrega as ações de capacitação e desenvolvimento de pessoas dos servidores da Universidade Federal da Bahia para 2017. 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

O ano de 2016 foi um ano de continuação do planejamento pensado para 2015 em função da prolongada greve que ocorreu, porém também foi um ano marcado pela inovação nas ações de desenvolvimento na UFBA. Em 2016 a PRODEP, em parceria com a Escola de Administração da UFBA, iniciou a primeira turma de mestrado profissional voltada para os servidores técnicos-administrativos da universidade. A turma de mestrado profissional em administração, bem como o programa de preparação para a seleção do programa de pós-graduação em administração foram marcos que deram maior robustez ao programa de qualificação da PRODEP. Além disso, a pró-reitoria ainda investiu em programas que deverão tomar caráter de ações permanentes, como o programa de capacitação em diversidade racial, de gênero e sexual e o programa de formação pedagógica para docentes.

Em 2017, o Plano de Capacitação dará continuidade a programas que foram definidos como permanentes pela PRODEP. Estes programas visam a formação continuada dos servidores em temáticas prioritárias para a instituição.

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

2. CONCEITOS

O PAC 2017 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.

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. 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;

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;

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 trabalhadores (docentes e técnico-administrativos) 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 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.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO
NÚCLEO DE CAPACITAÇÃO

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO - 2017

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

Núcleo de Capacitação

Cirila Gomes

Danielle Cerqueira Ribeiro Prado

Danilo Félix dos Santos Coelho

Isa Cristina Lopes Falcão

Martha Elizabeth Carvalho de Macedo

Thiara Cerqueira Matos

Salvador - Bahia, maio/2017

1. APRESENTAÇÃO

O Programa de Capacitação engloba os eventos voltados à formação, ao desenvolvimento e ao treinamento regular dos trabalhadores (docentes e técnico-administrativos) 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.

No ano de 2016, a PRODEP/CDH continuará utilizando os dados extraídos do Diagnóstico de Necessidades de Capacitação (DNC) realizado na UFBA no ano de 2014.

Além disso, 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 trabalhadores (docentes e técnico-administrativos).

A. INSCRIÇÃO

- Os eventos de capacitação são divulgados aos trabalhadores (docentes e técnico-administrativos) desta Universidade, por meio do **Sistema de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH)**, **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 o SIGRH e se candidatar à vaga no curso desejado.
- Após a inscrição no sistema, 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 trabalhadores (docentes e técnico-administrativos) inscritos é de responsabilidade do NUCAP, por meio do técnico responsável pela gestão 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.
- Nas ações de capacitação na modalidade presencial, será necessário o preenchimento de no mínimo 50% das vagas ofertadas para execução da atividade.
- 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, 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 2016, distribuídos por linhas de desenvolvimento.

2. 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.

A. 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)

B. 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)

1.2. 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.

A. 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)

B. 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.
- 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)

C. 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)

3. INTER-RELAÇÃO ENTRE AMBIENTES

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

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.

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.

* Curso da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

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 CACITAÇÃO EM INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

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.

A1. POLÍTICAS DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Objetivo: Promover a capacitação dos profissionais da Universidade Federal da Bahia em relação aos direitos e necessidades educacionais específicas das pessoas com deficiência, através do exame e discussão dos marcos legais.

Público: Técnicos administrativos e docentes da UFBA

Carga Horária: 20 horas

Vagas: 30

Número de Turmas: 1

Conteúdo:

- Concepções para a implementação de uma Universidade inclusiva: um desafio de todos e para todos
- Marcos legais;
- O contexto socioeducacional na perspectiva da inclusão

A2. TIPOS DE LIMITAÇÕES FUNCIONAIS

Objetivo: Promover a capacitação dos profissionais da Universidade Federal da Bahia em relação aos aspectos socioculturais, médicos, antropológicos e filosóficos relativos aos diferentes tipos de limitações funcionais: visual, auditiva, intelectual, físico/motora, Transtorno de Espectro Autista, TDAH/Dislexia, altas habilidades/superdotação, através da abordagem crítica para a compreensão e inserção das pessoas com deficiência no contexto universitário.

Público: Técnicos administrativos e docentes da UFBA

Carga Horária: 20 horas

Vagas: 25

Número de Turmas: 1

Conteúdo:

- Medicalização, preconceito e capacitismo: (re) construindo conceitos
- Deficiência visual
    - Aspectos médicos x sociais e seus impactos no cotidiano
    - Estratégias educacionais para o trabalho de inclusão
- Deficiência auditiva/surdez
    - Aspectos médicos x sociais e seus impactos no cotidiano
    - Estratégias educacionais para o trabalho de inclusão
- Deficiência intelectual
    - Aspectos médicos x sociais e seus impactos no cotidiano
    - Estratégias educacionais para o trabalho de inclusão
- Deficiência física e motora
    - Aspectos médicos x sociais e seus impactos no cotidiano
    - Estratégias educacionais para o trabalho de inclusão
- Dislexia/TDAH
    - Aspectos médicos x sociais e seus impactos no cotidiano
    - Estratégias educacionais para o trabalho de inclusão
- Deficiência múltipla
    - Aspectos médicos x sociais e seus impactos no cotidiano
    - Estratégias educacionais para o trabalho de inclusão

- Transtorno do Espectro Autista

    - Conceito, classificação e terminologia dos Transtornos do Espectro Autista frente ao DSM-V (manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais)
    - O Autismo na Educação Especial e a Política Nacional da Educação Especial na Perspectiva Inclusiva
    - Característica do Autismo
    - Dificuldades e habilidades dos autistas
    - Contextualização da Educação Especial na realidade universitária
- Altas habilidades / Superdotação
    - Aspectos médicos x sociais e seus impactos no cotidiano
    - Estratégias educacionais para o trabalho de inclusão

A3. BRAILLE E TECNOLOGIA ASSISTIVA

Objetivo: Promover a capacitação dos profissionais da Universidade Federal da Bahia visando oportunizar a aprendizagem do Sistema Braille; conhecer os recursos de tecnologia assistiva, e contribuir para a inclusão dos estudantes com deficiência visual.

Público: Técnicos administrativos e docentes da UFBA

Carga Horária: 24 horas

Vagas: 25

Número de Turmas: 1

Conteúdo:

- Histórico do braile no mundo
- Braille no Brasil
- O Código Braille na grafia da Língua Portuguesa
- Um pouco sobre a deficiência visual
- Símbolos fundamentais do braile
- Leitura
- Simbologia, alfabeto e outros símbolos
- Alfabeto
- Escrita
- Outros símbolos
- Sistema de numeração

- A Tecnologia Assistiva na mediação dos processos inclusivos
- Tecnologia Assistiva: definições, classificações e tipos de usuários
- As tecnologias da informação e comunicação (TICs) e as pessoas com deficiência; a Acessibilidade Virtual: tornando as páginas WEB acessíveis a todos
- Princípios do Desenho Universal e da Tecnologia Social
- Processo de estudo e avaliação individual da pessoa com deficiência, para a identificação da Tecnologia Assistiva mais adequada a cada um
- Pesquisas sobre Tecnologia Assistiva na Internet
- Utilização de softwares diversos, por meio de dispositivos de Tecnologia Assistiva
- Atividades concretas de apoio a alunos com diferentes deficiências para a sua inclusão educacional

A4. ORIENTAÇÃO, MOBILIDADE E ACESSIBILIDADE

Objetivo: Promover a capacitação dos profissionais da Universidade Federal da Bahia visando oportunizar a aprendizagem das técnicas de guia vidente e possibilitando conhecer e vivenciar o dia a dia, barreiras arquitetônicas e atitudinais presenciadas pelos estudantes com deficiência visual.

Público: Técnicos administrativos e docentes da UFBA

Carga Horária: 20 horas

Vagas: 25

Número de Turmas: 1

Conteúdo:

- Histórico
- Conceituação de deficiência visual
- Conceituação de Orientação e Mobilidade
- As etapas da orientação e mobilidade
- Os pré-requisitos
- Técnicas de orientação e mobilidade
- Técnicas de Guia Vidente (GV)
- Técnica de Autoproteção (AP)

- Técnicas de Bengala Longa (BL)

A5. A COMUNICAÇÃO EM LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS

Objetivo: Promover a capacitação dos profissionais da Universidade Federal da Bahia em relação ao atendimento em LIBRAS.

Público: Técnicos administrativos e docentes da UFBA

Carga Horária: 24 horas

Vagas: 25

Número de Turmas: 1

Conteúdo:

- Propriedades linguísticas inerentes às línguas de sinais, sobretudo o aspecto da não-universalidade
- Noções básicas da LIBRAS: seu uso, variação regional e características
- Prática introdutória em LIBRAS: conversação e expressão viso-espacial
- Aprendendo os sinais da língua dos surdos: vocabulário e expressão facial e corporal; apresentação pessoal e cumprimentos, famílias e relações de parentesco; saudações formais e informais; números cardinais e ordinais; advérbios de tempo; dias da semana, meses, calendário, ano sideral, cores; cotidiano; situações formais e informais; pessoas, objetos, tecnologia, meios de transporte; verbos e adjetivos.
- Histórico da LIBRAS
- Histórico da comunidade surda
- Legislação

B. PROGRAMA DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAL

O Programa de Saúde, Segurança e Higiene Ocupacional tem por objetivo capacitar e atualizar os trabalhadores da Universidade Federal da Bahia nos fundamentos da antecipação, prevenção e controle dos agentes de riscos referentes ao local de trabalho.

Vagas: 30 por curso

Turma: 01 por curso

B1. CURSO: NOÇÕES DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE OCUPACIONAL

Objetivo: Capacitar os servidores para a compreensão das áreas temáticas higiene, segurança e saúde do trabalho de modo a atuar de forma compatível com promoção da melhoria das condições do meio ambiente de trabalho na UFBA.

Público: Trabalhadoras e trabalhadores docentes e técnico-administrativos interessados nas temáticas, prioritariamente os que atuam em laboratórios e profissionais de saúde.

Carga Horária: 69 horas

Conteúdo:

- Aspectos legais da saúde, segurança e higiene do trabalho: noções de legislação trabalhista e previdenciária;
- Mecanismos de ação e os efeitos produzidos por substâncias tóxicas no organismo;
- Doenças ocupacionais: relação entre exposição ocupacional a fatores de risco e alterações na saúde; principais efeitos na saúde relacionados com trabalhos específicos (PAIR, câncer ocupacional...);
- Princípios da segurança no trabalho: causas, análise e prevenção de acidentes;
- Agentes de risco: químicos, biológicos e físicos
- CISSP / Cipa (NR-5);
- Mapa de risco;
- Equipamento de Proteção Individual – EPI (NR-6) / Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC;
- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA (NR-9);
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO (NR-7);
- Aspectos ergonômicos do ambiente de trabalho (NR-17).

B2. CURSO: NOÇÕES GERAIS DE BIOSSEGURANÇA NO AMBIENTE OCUPACIONAL

Objetivo: Capacitar os trabalhadores em temas relacionados à Biossegurança Ocupacional

Público: Trabalhadores docentes e técnico-administrativos que atuam em laboratório e profissionais de saúde

Carga Horária: 20 horas

Conteúdo:

- Situação na Iniciativa privada com regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no caso Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão com regime de trabalho de Servidores Públicos;
- Aspectos gerais do MTE e MPOG, Previdência Social, MS e Segurança Nacional – Brasil. Higiene, Saúde e Segurança;
- Introdução a Biossegurança e a Biosseguridade;
- Compromissos institucionais e profissionais. Etica, bioética e biosegurança no controle, contenção e minimização de riscos nas diversas atividades no ambiente ocupacional. Resgatando conhecimento sobre principais problemas de risco no ambiente do trabalho;
- Abordagem da identificação de ações, agentes e ambientes perigosos. Condições e situações de saúde, doenças, morbidades, incidente e acidentes;
- Abordagem de identificação dos grupos de riscos ambientais no ambiente de trabalho;
- Importância das medidas de controle segurança e controle de segredo industrial de produto e de processo e de confidencialidade;
- Controle de qualidade e a Segurança na Biossegurança ocupacional;
- Desenvolvimento e aprofundamento das Boas Práticas no trabalho. Desenvolvimento de Procedimento Operacional Padrão (POP);
- Aspectos éticos e a importância da conduta profissional relacionados com a segurança, biosseguridade e a biossegurança. Conceitos importantes e atuais dos prejuízos e riscos da pirataria e biopirataria, do terrorismo e do bioterrorismo. Como proteger o material de trabalho e a instituição?
- Métodos de minimização de risco. Habilitação, treinamento e capacitação técnica;

- Como promover e desenvolver o autocuidado e o cuidado com o próximo e com o meio ambiente e métodos preventivos e de minimização de risco de agravo à saúde e de acidentes no ambiente laboral;
- Princípio da responsabilidade e da precaução no trabalho;
- Mapeamento de Risco. Entendendo a importância das sinalizações e rotas de fuga;
- Sistemas diversos de controle de qualidade e de medidas de segurança e biossegurança no pré e pós-acidente. Como registrar, quem procurar, como e onde se dirigir?;
- Introdução a transporte, acondicionamento e descarte seguro de agentes perigosos e sensíveis;
- Conceitos de Assepsia e Antissepsia, contaminação e descontaminação de dispositivo, produtos e área e setor de trabalho.

B3. CURSO: GESTÃO DE RESÍDUOS

Objetivos:

- Conhecer os diferentes tipos de resíduos sólidos, sua classificação, problemática ambiental, possibilidades de gerenciamento adequado;
- Entender a logística de armazenamento, coleta, transporte, tratamento e disposição final de resíduos diversos.

Público: Trabalhadores docentes e técnico-administrativos que atuam em laboratório e profissionais de saúde

Carga horária: 20 horas

Conteúdo:

- Aspectos gerais e definições de resíduos;
- Legislação Vigente – estadual e federal;
- Ética e Responsabilidade;
- Classificação dos resíduos químicos;
- Classificação dos resíduos biológicos;
- Geração de resíduos;
- Segregação e Controle dos resíduos gerados;
- Métodos de Acondicionamento;
- Identificação e Rotulagem;

- Armazenamento;
- Transporte;
- Pré-tratamentos necessários para o descarte;
- Disposição final dos resíduos;
- Plano de gerenciamento de resíduos químicos e de saúde.

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

C1. 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.

Carga Horária: 40h

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.

C2. 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.

Carga Horária: 40h

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.

C3. 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

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO
NÚCLEO DE CAPACITAÇÃO

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO - 2017

PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO

Salvador - Bahia, maio/2017

MESTRADO PROFISSIONAL EM SAÚDE COLETIVA COM CONCENTRAÇÃO EM GESTÃO DE SISTEMAS DE SAÚDE – MP/GSS

Fruto de uma parceria entre a PRODEP/CDH e o Instituto de Saúde Coletiva através do programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (PPGSC), o curso de mestrado profissional oferecerá 20 vagas exclusivas para servidores TAEs da instituição.

O MP/GSS UFBA será realizado na modalidade presencial, com períodos de concentração sendo pelo menos dois encontros por mês e no máximo dois dias em cada encontro, para realização de disciplinas e seus módulos teóricos e teóricos/práticos.

O curso é composto por seis disciplinas obrigatórias e duas optativas, dez oficinas de pesquisa orientada ao longo do curso.

O Edital tem previsão de publicação em agosto e o curso será iniciado no segundo semestre letivo de 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO
NÚCLEO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO - 2017

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Equipe

Aurélio Avelar dos Santos
Cláudia Santos Terra Lima
Dione Maria Portella Oliveira
Ironildes Santos Bahia
Marcelo Oliveira dos Santos
Ruth Piana Cardoso Campello

Salvador - Bahia, maio/2017

APRESENTAÇÃO

O planejamento e execução das ações do **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho** da Coordenação de Desenvolvimento Humano / Pró Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP) da UFBA tem apontado alguns desafios, considerando as avaliações realizadas até o momento pela equipe do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT).

Dentre esses desafios, a ausência de uma política de qualidade de vida no trabalho (QVT), com seus princípios, fundamentos e com a concepção de QVT na visão dos trabalhadores dessa Universidade, tem mobilizado a equipe para o estudo sobre as experiências de outras instituições com a elaboração de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), bem como na busca de profissionais da área que possam contribuir com uma discussão mais ampliada sobre esse tema e, consequentemente, com a formulação dessa Política aqui na UFBA.

Assim, para este ano, a equipe propõe uma capacitação na metodologia de diagnóstico e implantação de PQVT concebida pelo Profº Dr. Mário César Ferreira da Universidade de Brasília, denominada *Ergonomia da atividade aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho* que traz como orientação:

> *"A promoção sustentável do bem-estar nas organizações requer colocar os trabalhadores como os principais protagonistas da QVT. Tal protagonismo se concretiza pela efetiva participação dos trabalhadores na operacionalização dos diagnósticos e nas*

> *formulações de política e de programa de QVT* (FERREIRA, M.C, 2012, p. 61)"[2]

Com essa proposta de metodologia, espera-se que os profissionais do NQVT, possam ser instrumentalizados, a partir dessa abordagem, para a construção de um diagnóstico situacional de QVT, considerando as representações dos trabalhadores, como subsídio à formulação dessa Política que deverá ser construída com a participação de todos os segmentos envolvidos, visando a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho dessa Instituição e fortalecimento da concepção de que a QVT é uma tarefa de todos na organização.

Além dessa proposta, o NQVT dará continuidade aos projetos ***Bem Viver*** *e* ***Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria,*** contendo ações que visam contribuir com a integração e a valorização dos trabalhadores dessa Universidade, bem como com a melhoria das relações de trabalho, o que poderá possibilitar aos trabalhadores docentes e técnicos da UFBA um melhor bem-estar físico e emocional.

Com relação ao Projeto ***Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria,*** este ano o NQVT propõe uma nova metodologia para sua execução, considerando a necessidade de avaliar a sua oferta para os trabalhadores da UFBA que compõem o público alvo deste projeto.

A proposta consiste na realização desse projeto em dois momentos: o primeiro será no formato de um **Seminário** durante dois dias (manhã e tarde) e no terceiro dia pela manhã, com palestras informativas. O segundo momento será composto por três **Oficinas Vivenciais** que tratam de questões mais subjetivas referentes a essa etapa de vida do trabalhador. Ao final da execução, será realizada uma avaliação para subsidiar o planejamento de 2018.

Vale lembrar que o planejamento das ações dos referidos projetos está fundamentado na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (Decreto n° 5.707/2006), na Política

---

[2] FERREIRA, M. C. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: Saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Tempus: Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, 2012

Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/1994) e em alguns referenciais teóricos sobre a temática de QVT, principalmente os textos de Ferreira (2011[3]; 2012).

Público-Alvo: trabalhadores (docentes e técnicos administrativos) em exercício na Universidade Federal da Bahia.

[3] FERREIRA, 2011 **Qualidade de Vida no Trabalho**: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

1. PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1.1 OBJETIVO GERAL

- Estruturar as ações de qualidade de vida no trabalho para a UFBA em 2017, visando contribuir com a melhoria do bem-estar dos trabalhadores.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implantar ações de qualidade de vida no trabalho com ênfase no relacionamento interpessoal e movimento corporal;
- Promover ações educativas para os trabalhadores que estão próximos à aposentadoria, visando contribuir com a reflexão sobre esse momento, oferecendo, ainda, subsídios para a estruturação de um novo projeto de vida, com novas formas de realização profissional e satisfação pessoal;
- Tornar pública as ações de qualidade de vida no trabalho desenvolvidas pela PRODEP.

As ações serão realizadas pela PRODEP através do NQVT/CDH, na modalidade presencial, com instrutores internos que são servidores públicos cadastrados no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), pagos por meio de Gratificação por Encargos de Curso e Concurso (GECC), prevista no Decreto nº 6.114 de 15 de maio de 2007.

1.3 PARCERIAS

Este ano, o PQVT contará com a parceria de profissionais do Serviço Médico Universitário Rubens Brasil Soares e da Escola de Enfermagem da UFBA e da Universidade Federal do Recôncavo.

1.4 PROCEDIMENTOS PARA INSCRIÇÃO

As ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho serão divulgadas por meio do site da PRODEP (www.prodep.ufba.br), das listas online existentes, canais de informação oficial da UFBA e com a distribuição de material de divulgação entre as Unidades e Órgãos.

Para realizar a inscrição nas referidas ações, os trabalhadores desta Universidade deverão:

- Acessar as informações sobre as ações de qualidade de vida no trabalho e preencher o formulário de inscrição disponível no site da PRODEP;
- Enviar e-mail para o Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (nqvida@ufba.br), manifestando interesse de participar da ação, anexando o formulário de inscrição preenchido com os seguintes dados: nome da oficina / palestra, nome completo, CPF, escolaridade, matrícula SIAPE, cargo, e-mail, data de nascimento, tempo de serviço, se está em função gratificada, em cargo de direção, unidade de lotação, cidade, setor, ramal, telefone residencial / celular, dados do dirigente e da chefia imediata (nome, ramal / e-mail);
- Aguardar o resultado da análise dessa solicitação pelos técnicos do NQVT.

1.5 SELEÇÃO

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

O técnico do NQVT responsável pela ação enviará e-mail para o trabalhador selecionado em até 03(três) dias antes do início de cada atividade proposta, confirmando a sua participação.

As vagas serão oferecidas prioritariamente para trabalhadores docentes e técnico-administrativos efetivos dessa Universidade. Aqueles 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.

1.6 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES

O processo de avaliação será realizado utilizando-se instrumento de sondagem de opinião e/ou nível de satisfação dos participantes quanto às ações de QVT, 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 trabalhador em relação à atividade. Outros métodos de avaliação poderão ser utilizados de acordo com a especificidade de cada projeto.

No caso do ***Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria,*** serão realizadas entrevistas com os participantes que concluíram o projeto entre os anos de 2014 e 2016, com o objetivo de se conhecer a situação atual e qual a contribuição dada pelo projeto ao momento de transição para a aposentadoria desses trabalhadores.

Os resultados provenientes das avaliações serão utilizados para implementar melhorias no Programa de QVT, bem como servirão de embasamento para a elaboração do PAC do próximo ano.

1.7 CERTIFICAÇÃO

Serão oferecidos certificados de participação nas ações de qualidade de vida no trabalho, com carga horária igual ou superior a 20 horas aos trabalhadores que cumprirem a freqüência mínima de 75% e

utilizarem o referido certificado para fins de progressão funcional. Para as oficinas de movimento corporal e demais ações, os certificados serão entregues aos participantes que cumprirem a freqüência mínima de 60%.

1.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desistência do trabalhador 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.

No caso de abandono e desistência **sem justificativa** com a antecedência supramencionada implicará em impedimento de participação em ações de QVT futuras ofertadas pela PRODEP pelo período de 12 (doze) meses da data de encerramento da atividade. O trabalhador ficará isento deste impedimento em virtude de licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família nos termos do art. 83 da Lei nº 8112/90.

As demandas surgidas ao longo do ano pelas Unidades/Órgãos deverão ser submetidas formalmente à PRODEP , as quais serão analisadas quanto a sua viabilidade e a disponibilidade de recursos.

Vale ressaltar que poderão ocorrer modificações na oferta das ações de QVT em função de eventuais problemas que possam surgir, como por exemplo, problemas de infraestrutura, disponibilidade de recursos, cancelamento da ação, etc.

1.9 RESULTADOS ESPERADOS

- Maior número de trabalhadores (docentes e técnico-administrativos) participando de ações de qualidade de vida no trabalho;
- Trabalhadores da UFBA iniciando ou intensificando atitudes em relação à preocupação com a sua qualidade de vida individual e no trabalho;
- Trabalhadores da UFBA informados e orientados sobre os vários aspectos do processo de aposentadoria, seus significados, oportunidades e potencialidades, bem como sobre a importância de se planejar para esta etapa da vida.

1.10 AÇÕES DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PARA 2017

a) Projeto *Bem Viver*

Ações locais – Escola Politécnica

Será desenvolvida uma **Oficina *de Alongamento*** que terá como público-alvo os trabalhadores da Escola Politécnica, a partir de um diagnóstico realizado pela direção da Unidade. Na execução dessa atividade haverá apoio de um representante local que terá suas atribuições especificadas, conforme documento elaborado pela equipe do NQVT.

Oficina: Alongamento

Objetivo: promover a melhoria do condicionamento físico do indivíduo, desenvolvendo um trabalho de consciência corporal, buscando sensibilizar o servidor para a importância dessa ação.

Carga horária: 15h

Nº vagas: 30 (trinta)

Nº de turmas: 02 (duas) – matutino e vespertino

Público: trabalhadores (docentes e técnicos administrativos) em exercício na Escola Politécnica da Universidade Federal da Bahia.

Ações gerais

Serão desenvolvidas ações que terão como público-alvo todos os trabalhadores, independente da sua área de atuação e/ou unidade de lotação, visando à promoção do bem-estar no trabalho, considerando as avaliações já realizadas pela equipe técnica do NQVT, sem que seja necessária realização de diagnóstico.

Oficina: ***Habilidades Sociais no Trabalho***

Objetivo: Desenvolver / aprimorar habilidades sociais no trabalho.

Carga horária: 20h

Nº vagas: 20 (vinte)

Nº de turmas: 01

Público: trabalhadores (docentes e técnicos administrativos) da Universidade Federal da Bahia.

Conteúdos:

- Habilidades sociais de trabalho;
- Habilidades sociais de comunicação;
- Habilidades sociais de civilidade;
- Habilidades sociais assertivas de enfrentamento;
- Habilidades sociais empáticas; e
- Habilidades sociais de expressão de sentimento positivo.

Oficina*: Dança de Salão (nível iniciante)*

Objetivo: contribuir com a interação social, favorecendo a saúde mental, emocional e física do indivíduo.

Carga horária: 20h

Nº vagas: 20 (vinte)

Nº de turmas: 01

Público: trabalhadores (docentes e técnicos administrativos) em exercício na Universidade Federal da Bahia.

Oficina: Memória

Objetivo: Estimular a cognição e promover um melhor desempenho de suas tarefas cotidianas.

Carga horária: 10h

Nº vagas: 12 (doze)

Nº de turmas: 01

Público: trabalhadores (docentes e técnicos administrativos) em exercício na Universidade Federal da Bahia

b) ***Projeto Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria***

A aposentadoria configura-se como uma nova fase na vida dos trabalhadores, uma vez que pode trazer mudanças significativas e em que há necessidade, por exemplo, de uma reconstrução na forma de pensar e enxergar o futuro. No entanto, muitos trabalhadores não percebem as implicações dessa nova etapa e nem da importância de se organizarem com antecedência para atravessar esse momento com maior tranqüilidade.

O **Projeto *Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria***, atuando na UFBA há aproximadamente 10 anos, tem como objetivo *"proporcionar aos pré-aposentados subsídios para o momento da aposentadoria e a estruturação de um novo projeto de vida, com novas formas de realização profissional e satisfação pessoal",* será realizado neste ano com um novo formato: um **Seminário,** com 5 (cinco) palestras e 03 (três) **Oficinas Vivenciais.**

Dados do Sistema de Pessoal de dezembro/2016[4] apontam que atualmente 1034 (mil e trinta e quatro) trabalhadores da UFBA estão recebendo abono permanência, ou seja, estão aptos a requererem aposentadoria a qualquer momento, representando um número significativo de profissionais que poderão ser beneficiados com ações desse projeto.

Público alvo: trabalhadores da UFBA (docentes e técnicos administrativos) que estejam a, pelo menos, 05 (cinco) anos próximos da aposentadoria voluntária ou compulsória, em abono permanência e interessados no tema.

[4] Fonte: dados do SIP, 31 de dezembro de 2016

SEMINÁRIO

O Seminário terá 50 (cinqüenta) vagas e cada palestra terá sua carga horária específica, de acordo com os conteúdos a serem abordados, conforme detalhamento a seguir:

Palestra de Abertura: ***Administrando o tempo livre***

Carga horária: 1h30min

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

Carga horária: 1h30min

Objetivos:

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

Palestra: ***Aposentadoria Empreendedora***

Carga horária: 1h30min

Objetivos:

1. Apresentar e discutir sobre os conceitos de Empreendedorismo(s), de modo a identificar as diversas possibilidades para empreender um negócio (privado ou social);
2. Provocar os participantes a refletir sobre seu potencial para empreender;
3. Apresentar o conceito de 'Aposentadoria Empreendedora como possibilidade inovadora para estimular os servidores da UFBA a planejar sua aposentadoria.

Conteúdo: Conceitos principais: empreendedorismo(s), empreendedor, atitude empreendedora e "aposentadoria empreendedora".

Palestra: ***Administrando suas Finanças***

Carga horária: 3h

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.

Conteúdo: planejamento financeiro, controle de recursos e dívidas, poupança e investimentos.

Palestra: ***Legislação Previdenciária***
Carga horária: 3h

Objetivo: Propiciar o esclarecimento dos aspectos jurídicos e previdenciários pertinentes ao processo de aposentadoria.

Conteúdo: Principais regras de aposentadoria.

Além dos temas acima, estão previstas atividades com as temáticas: *Saúde e Longevidade e Voluntariado.*

OFICINAS VIVENCIAIS

Serão realizadas três Oficinas Vivenciais, com 25 (vinte e cinco) vagas cada, para os participantes que estiverem inscritos no Projeto ***Planejando seu futuro: transição para a aposentadoria.***

Oficina: ***Transição para a aposentadoria: aspectos psicológicos***
Carga horária: 15h

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 a essa nova etapa de vida.

Conteúdo:

- 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.

Oficina*: Aposentadoria: uma nova etapa na família*

Carga horária: 09h

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.

Conteúdo:

- Família: reflexões acerca das novas formas de 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.

Conteúdo:

- 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.

Encontro para Avaliação do Projeto

Carga horária: 3h

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

6.11 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, **Lei Complementar nº 152, de 3 de dezembro de 2015 -** Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. (Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp152.htm).

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)

FERREIRA, M.C**. Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF: Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FERREIRA, M. C. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: Saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Tempus: Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA, **Relatório de Avaliação do Projeto Bem Viver.** Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas, Coordenação de Desenvolvimento Humano, Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador, 2015. 27 p.