



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

**PORTARIA Nº 174, DE 08 DE FEVEREIRO DE 2022**

Institui o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022 dos(as) servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA.

**O PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA**, nomeado pela Portaria nº 102/2021/GR, tendo em vista a delegação de competência conferida pela Portaria nº 286/2020/GR e pelo art. 5º do Decreto nº 10.506 de 02 de outubro de 2020 e de acordo com o que consta do processo nº 23422.001669/2022-69, e considerando:

a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos(as) servidores(as) públicos(as) civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências;

a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e dá outras providências;

o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que Institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento;

a Instrução Normativa nº 21/2021, de 1º de fevereiro de 2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

o Decreto nº 10.506/2020, de 02 de outubro de 2020, que altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento;

a Resolução UNILA nº 010/2013 do Conselho Superior Deliberativo *pro tempore*, que institui a Política de Formação e Capacitação dos(as) servidores(as) técnico-administrativos(as) em educação da UNILA;

a Instrução Normativa nº 001/2013 - PROGEPE, de 02 de agosto de 2013, que institui os procedimentos para solicitação de capacitação dos(as) servidores(as) técnico-administrativos(as) em educação e docentes da UNILA e dá outras providências.

a Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2019 - 2023, e o

plano de Gestão Reitorado 2019 - 2023 - PGR

**RESOLVE:**

Art. 1º Instituir o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022 dos(as) servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana - PDP-UNILA 2022, conforme disposto nos anexos I e II desta portaria.

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 2º Para fins de publicação desta Portaria, entende-se por:

I - ação de desenvolvimento: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada em consonância com a legislação vigente, realizada de modo individual ou coletivo, presencial, semipresencial ou a distância, no decorrer da carga horária semanal de trabalho do(a) servidor(a) ou por meio de afastamentos previstos em Lei;

II - área temática: âmbito de abrangência da ação de desenvolvimento, podendo abarcar áreas subtemáticas;

III - competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função;

IV - enfoque: perspectiva sob a qual se dará a ação de desenvolvimento;

V - modalidade: formato de disponibilização da ação de desenvolvimento;

VI - levantamento de Necessidade de Desenvolvimento (LND): mapeamento da demanda anual de desenvolvimento dos(as) servidores(as) da UNILA.

Parágrafo único: os afastamentos previstos em lei, conforme mencionado no inciso I, deverão seguir as respectivas normativas vigentes

Art. 3º Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UNILA consiste em ferramenta elaborada com base no Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento vigente (anexo I), de forma permitir o atendimento das necessidades de desenvolvimento dos(as) servidores(as) da instituição.

§ 1º São diretrizes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UNILA:

I - valorização do(a) servidor(a);

II - melhoria da qualidade de vida no trabalho;

III - promoção da formação e educação continuada dos(as) servidores(as);

IV - alinhamento permanente das competências dos(as) servidores(as) aos objetivos institucionais;

V - preparação dos(as) servidores(as) para ocupação de cargos e funções de gestão;

VI - atenção às necessidades profissionais e institucionais para desenvolvimento de competências vigentes e futuras, em alinhamento ao Plano de Desenvolvimento Institucional e Plano de Gestão;

VII - oferta isonômica de ações de desenvolvimento aos(as) servidores(as);

VIII - melhoria da qualidade dos serviços prestados aos(as) cidadãos(ãs); e

§ 2º São objetivos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas:

I - estabelecer prazos, condições, critérios, procedimentos e orientações para o planejamento, a oferta, o monitoramento e a participação de servidores(as) da UNILA em ações de desenvolvimento no ano de 2022;

II - definir e divulgar as temáticas das ações de desenvolvimento consideradas prioritárias no ano de 2022, conforme LND 2022, PDI e PGR vigentes, a fim de que as macrounidades se manifestem quanto ao interesse em atuar como demandantes na contratação e execução dos cursos internos, bem como para que possam solicitar os afastamentos para capacitação externa, conforme necessidade e possibilidades;

III - publicizar, de forma transparente e objetiva, a previsão orçamentária destinada à execução de ações de desenvolvimento no ano de 2022.

## CAPÍTULO II

### DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

#### Seção I

#### Classificação

Art. 4º São critérios de classificação das ações de desenvolvimento: modalidade de oferta, competências associadas ao desenvolvimento pretendido, enfoque, área temática abrangida, forma de seu custeio e agente condutor da proposta:

I - Quanto à modalidade de oferta, as ações de desenvolvimento classificam-se em:

a) Ações de aprendizagem prática, quando ofertadas em ambiente de trabalho ou em seu contexto, nele incluídos visitas técnicas e outras atividades cujo desenvolvimento decorra da prática laboral;

b) eventos de capacitação, quando destinadas à divulgação, ao debate e à formação de conhecimentos, ofertadas por meio de cursos, oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, *workshops*, conferências, simpósios, semanas, jornadas, convenções, colóquios e similares.

II - São competências associadas ao desenvolvimento pretendido, de acordo com o Anexo III do Guia de Elaboração - PDP 2022:

a) Competências Transversais: Resolução de problemas com base em dados; foco nos resultados para os cidadãos; mentalidade digital; comunicação; trabalho em equipe; orientação por valores éticos; visão sistêmica.

b) Competência de Liderança - Pessoas: Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal; engajamento de pessoas e equipes; coordenação e colaboração em rede; geração de valor para o usuário; gestão para resultado; gestão de crises.

c) Competências de Liderança - Estratégia: Visão do futuro; inovação e mudança; comunicação estratégica.

d) Outras competências associadas.

III - São enfoques das ações de desenvolvimento:

- a) Aprimoramento técnico: vincula-se o aprendizado especificamente a um instrumento, uma técnica, metodologia, ferramenta, norma, sistema, entre outros;
- b) Educação formal: *Stricto Sensu* e Pós-Doutorado.
- c) Comportamental, gerencial ou liderança: quando a ação é proposta de forma a aprimorar uma ou mais características comportamentais e/ou gerenciais;
- d) Ingresso no serviço público: objetiva-se a preparação para início do exercício de cargo público;
- e) Preparação para aposentadoria: visa-se o acompanhamento e a preparação para a saída do serviço público;

IV - São consideradas áreas temáticas, de acordo com o Anexo III do Guia de Elaboração - PDP 2022:

1. Administração
2. Administração Pública
3. Agronomia
4. Antropologia
5. Arqueologia
6. Arquitetura e Urbanismo
7. Artes
8. Astronomia
9. Biofísica
10. Biologia Geral
11. Bioquímica
12. Botânica
13. Ciência da Computação
14. Ciência da Informação
15. Ciência e Tecnologia de Alimentos
16. Ciência Política
17. Comunicação
18. Demografia
19. Desenho Industrial
20. Direito
21. Ecologia
22. Economia
23. Economia Doméstica
24. Educação
25. Educação Física
26. Engenharia Aeroespacial
27. Engenharia Agrícola
28. Engenharia Biomédica
29. Engenharia Civil
30. Engenharia de Materiais e Metalúrgica
31. Engenharia de Minas
32. Engenharia de Produção
33. Engenharia de Transportes
34. Engenharia Elétrica
35. Engenharia Mecânica

36. Engenharia Naval e Oceânica
37. Engenharia Nuclear
38. Engenharia Química
39. Engenharia Sanitária
40. Farmácia
41. Farmacologia
42. Filosofia
43. Física
44. Fisiologia
45. Fisioterapia e Terapia Ocupacional
46. Fonoaudiologia
47. Genética
48. GeoCiências
49. Geografia
50. História
51. Imunologia
52. Letras
53. Linguística
54. Matemática
55. Medicina
56. Medicina Veterinária
57. Microbiologia
58. Morfologia
59. Museologia
60. Nutrição
61. Oceanografia
62. Odontologia
63. Parasitologia
64. Planejamento Urbano e Regional
65. Probabilidade e Estatística
66. Psicologia
67. Química
68. Recursos Florestais e Engenharia Florestal
69. Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca
70. Saúde Coletiva
71. Serviço Social
72. Sociologia
73. Teologia
74. Zoologia
75. Zootecnia
76. Outras não especificadas

V - Quanto ao custeio, às ações de desenvolvimento classificam-se em:

a) ações com ônus, implicam em concessão de valores de custeio, totais ou parciais, relativos a inscrições, diárias, passagens, GECC e outros custos diretos decorrentes da respectiva ação, sem prejuízo da continuidade do vencimento e demais vantagens inerentes ao cargo ou função dos(as) servidores(as) envolvidos(as);

b) ações com ônus limitado, se houver autorização para participação em ação de desenvolvimento sem custos adicionais com inscrições, diárias, passagens, GECC e outros custos diretos decorrentes da respectiva ação, sem prejuízo da continuidade do vencimento e demais vantagens inerentes ao cargo ou função dos(as) servidores(as) envolvidos(as).

c) ações sem ônus, se não acarretarem qualquer despesa à UNILA, inclusive quanto ao vencimento ou demais vantagens decorrentes de vínculo funcional do(a) servidor(a) com a administração federal.

VI - Quanto ao formato da capacitação, as ações de desenvolvimento classificam-se em:

a) Capacitação Interna: ações de desenvolvimento planejadas, coordenadas e executadas pela UNILA, ainda que haja a contratação de instituições públicas, privadas, pessoa física ou pagamento de Gratificação de Encargos de Curso e Concurso.

b) Capacitação Externa: ações de desenvolvimento organizadas por outras instituições que não a UNILA, podendo ser públicas ou privadas, sendo possível a concessão de diárias, passagens, pagamento de inscrição ou apenas autorização para a participação na ação.

c) Afastamentos para pós-graduação *Stricto Sensu* e pós-doutorado: afastamento do desempenho das atividades do cargo, concedido ao servidor, de forma integral, para cursar pós-graduação *stricto-sensu* (isto é, em nível de mestrado ou doutorado) ou realizar estágio pós-doutoral, sem prejuízo da remuneração, regulamentado por edital de seleção semestral a ser previamente divulgado.

d) Afastamento para Licença Capacitação: afastamento concedido ao servidor, no interesse da Administração, pelo prazo de até 90 (noventa) dias, após cada quinquênio de efetivo exercício, para participar de programas de desenvolvimento profissional, sem prejuízo da remuneração do cargo.

Parágrafo único: os afastamentos previstos nos itens c e d deverão seguir os trâmites próprios de concessão.

## Seção II

### Oferta de Eventos de Capacitação

Art. 5º Os cursos de desenvolvimento poderão ocorrer de forma presencial, à distância ou semipresencial e ser ofertadas pela PROGEPE, demais macrounidades da UNILA, Escolas de Governo, empresas privadas ou por intermédio de parcerias interinstitucionais.

Parágrafo único. As ofertas de ações pelas demais macrounidades da UNILA deverão ser comunicadas à Seção de Capacitação e Desenvolvimento (SECADES) com antecedência mínima de 45 dias, contados a partir da data de início da ação.

Art. 6º A ação a ser ofertada deverá estar prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

§1º É facultado aos gestores máximos das macrounidades, mediante justificativa, encaminhar as demandas de desenvolvimento não previstas no Plano ao DDPP e SECADES, a fim de que sejam encaminhadas para análise e aprovação do SIPEC, conforme calendário estabelecido pelo governo.

§2º As capacitações internas e externas que necessitam de aporte financeiro para participação/execução só poderão ser autorizadas na condição da demanda estar prevista no PDP.

§3º Quando a demanda não estiver prevista, somente poderá ser executada após manifestação técnica do SIPEC, sendo encaminhada para análise conforme calendário estabelecido pelo governo.

Art. 7º Caberá à Seção de Capacitação e Desenvolvimento, em conjunto com os instrutores, com a área demandante e conforme a disponibilidade de espaço na instituição, a definição dos horários e dos locais de oferta de ações de Capacitação Interna.

Art. 8º As ações de capacitação interna presenciais serão realizadas, preferencialmente, nas dependências da Unila.

Art. 9º Quando houver disponibilidade da ação de desenvolvimento em Escolas de Governo, o curso deverá ser realizado junto a tais instituições

Art. 10. Caso o conteúdo programático dos cursos ofertados por Escolas de Governo não atenda às necessidades apontadas pela macrounidade no Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento, a ação de desenvolvimento poderá ser ofertada por instituição privada ou por servidores federais efetivos que atuarem como instrutores, via pagamento de GECC.

§ 1º Caberá à Secades, em conjunto com o DDPP, a análise das justificativas apresentadas para a aprovação da ação, considerando o conteúdo programático dos cursos similares ofertados por Escolas de Governo.

§ 2º Contratações de instituições privadas somente serão realizadas mediante análise da manifestação técnica do SIPEC sobre a impossibilidade de atendimento da demanda por Escolas de Governo.

## Seção III

### Acompanhamento

Art. 11. As ações serão acompanhadas e avaliadas de forma contínua e sistemática, tendo como direcionamentos os indicadores, objetivos e metas do Plano de Desenvolvimento de Pessoas vigente e demais documentos norteadores da UNILA

Art. 12. Os mecanismos de avaliação e seus objetivos compreendem:

I - avaliação de aprendizagem, aplicada com a finalidade de acompanhar e avaliar o desenvolvimento individual do(a) servidor(a) no tocante às competências previstas no plano de ensino.

II - avaliação de reação, de modo a captar a opinião e mensurar o nível de satisfação do(a) servidor(a) sobre a realização da atividade.

III - avaliação de impacto, visando verificar os efeitos das competências desenvolvidas com a conclusão da atividade aos processos de trabalho realizados pelo(a) servidor(a).

IV - avaliação de evasão, buscando explicitar objetivamente os motivos que ensejaram o abandono ou reprovação por frequência.

#### Seção IV

##### Participação

Art. 13. Aos/às servidores(as) do quadro de pessoal da UNILA, são requisitos para participação nas ações abrangidas por este Plano de Desenvolvimento de Pessoas:

I - estar em efetivo exercício na UNILA;

II - demonstrar correlação direta entre o conteúdo programático da ação pleiteada, as atribuições do cargo ocupado e as atividades exercidas na sua unidade de lotação;

III - possuir os pré-requisitos exigidos pela ação de desenvolvimento;

IV - não estar em gozo de férias, afastamentos, suspensão ou quaisquer licenças, remuneradas ou não, durante o período previsto para realização da ação pleiteada;

V - ter realizado as avaliações da última ação de desenvolvimento da qual tenha participado;

VI - ter apresentado à Seção de Capacitação e Desenvolvimento cópia do diploma, certificado ou documento similar que comprove a efetiva conclusão da última ação de desenvolvimento de que tenha participado como capacitação externa;

VII - apresentar autorização prévia da chefia imediata;

VIII - restar demonstrado nos autos, em caso de ações de desenvolvimento que implicarem despesa com diárias e passagens, que o custo total previsto é inferior ao custo de participação em evento, com objeto e nível de qualidades semelhantes, realizado na localidade de exercício do(a) servidor(a).

Parágrafo único: Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre quaisquer ações de desenvolvimento;

Art. 14. A solicitação para participação de servidor(a) em ações de desenvolvimento ocorrerá por iniciativa própria ou da Administração, nos limites dispostos neste Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

§ 1º Considera-se de iniciativa própria a solicitação de participação em ação de desenvolvimento apresentada diretamente pelo(a) servidor(a) interessado(a).

§ 2º Considera-se de iniciativa da Administração a solicitação de participação em ação de desenvolvimento indicada pela chefia imediata e pelo dirigente da macrounidade de lotação do(a) servidor(a), desde que o servidor tenha interesse e esteja ciente de sua participação.

§ 3º As solicitações para participação em ações de desenvolvimento deverão ser devidamente instruídas e justificadas, conforme normativas vigentes.

Art. 15. A participação em ações de desenvolvimento constantes no Art. 4º, Inciso IV, alíneas b, c, d, e deverá estar prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

§ 1º É facultado aos gestores máximos das macrounidades, mediante justificativa, encaminhar as demandas de ações de desenvolvimento não previstas no Plano ao DDPP e SECADES, a fim de que sejam encaminhadas para análise e aprovação do SIPEC, conforme calendário estabelecido pelo governo.

§ 2º As capacitações internas e externas que necessitam de aporte financeiro para participação/execução só poderão ser autorizadas na condição da demanda estar prevista no PDP.

§ 3º Quando a demanda não estiver prevista, somente poderá ser executada após manifestação técnica do SIPEC, sendo encaminhada para análise conforme calendário estabelecido pelo governo.

#### CAPÍTULO VII

##### DA RESPONSABILIDADE, DAS OBRIGAÇÕES E DAS PENALIDADES

Art. 16. São responsabilidades dos(as) servidores(as):

I - solicitar a participação em ações de desenvolvimento, preenchendo os respectivos formulários e documentos necessários, dentro dos prazos estabelecidos em normativas vigentes;

II - fornecer as informações necessárias à sua participação nas ações de desenvolvimento;

III - comprometer-se com a frequência nas ações de desenvolvimento, encaminhando justificativa de ausência à chefia imediata e à Seção de Capacitação e Desenvolvimento;

IV - aplicar os conhecimentos e habilidades adquiridos em ações de desenvolvimento;

V - disseminar, no âmbito de sua macrounidade de lotação, os conhecimentos adquiridos em ações de desenvolvimento, além de colaborar com a melhoria dos processos e atualização dos procedimentos técnicos da UNILA, relativos ao conhecimento adquirido;

VI - apresentar à Seção de Capacitação e Desenvolvimento a cópia do certificado de conclusão ou participação em cursos de capacitação externa, no prazo estipulado nesta Portaria;

VII - avaliar a ação de desenvolvimento da qual participou;

VIII - prestar contas da ação de desenvolvimento no prazo estabelecido em Instruções Normativas vigentes.

Art. 17. É responsabilidade da chefia imediata:

I - incentivar a participação dos(as) servidor(as) sob sua gestão nas ações de desenvolvimento que estejam alinhadas aos respectivos cargos, funções e atividades desempenhadas;

II - acompanhar a eficácia da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelo(as) servidores(as);

III - apoiar os(as) servidor(as) na disseminação do conhecimento obtido em ações de desenvolvimento.

Art. 18. A participação do(a) servidor(a) em ação de desenvolvimento é entendida como objeto de serviço e como qualquer outra atividade regular de trabalho, e, por isso, está sujeita às normas relativas à frequência, assiduidade e, quando for o caso, aquelas relacionadas à viagem a serviço.

Art. 19. É obrigatório ao(à) servidor(a) participante de ação de Capacitação Externa prestar contas à Seção de Capacitação e Desenvolvimento no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados da data de término do deslocamento.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) que não prestar contas dentro do prazo ficará impedido(a) de participar de ações de desenvolvimento até que a situação seja regularizada, sem prejuízo de eventual responsabilização administrativa e/ou disciplinar, conforme previsão legal.

Art. 20. Perderá o direito de participar de ações de desenvolvimento, pelo período de 12 (doze) meses contados do término da última ação de que tenha participado, o(a) servidor(a) que:

I - sofrer reprovação;

II - abandonar ou desistir da participação na ação, injustificadamente ou por motivos não aceitos pela Seção de Capacitação e Desenvolvimento;

III - for desligado da ação, por iniciativa da instituição promotora ou a pedido da administração em face de conduta incompatível com o regime disciplinar aplicável;

§ 1º Os critérios de aprovação em ação de Capacitação Interna e as hipóteses aceitas para fins de justificativas de ausência ou desistência serão disponibilizadas quando da divulgação da ação pela Seção de Capacitação e Desenvolvimento;

§ 2º O(A) servidor(a) que obteve custeio de diárias, passagens e/ou inscrição da ação de desenvolvimento pela Unila deverá ressarcir à união caso não apresente justificativas sobre a reprovação o ou caso a justificativa não seja aceita pela área de desenvolvimento da instituição, resguardado os direitos do contraditório e ampla defesa.

Art. 21. Quanto às solicitações para participação em ações de capacitação externa, a comprovação da conclusão deverá ocorrer em um prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de sua finalização.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) em questão ficará impossibilitado(a) de participar de ações de desenvolvimento até que a situação seja regularizada.

## CAPÍTULO VIII

### DOS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS

Art. 22. As ações de desenvolvimento poderão ser executadas via recursos orçamentários destinados à capacitação de servidores(as) da UNILA, conforme Anexo III desta Portaria.

Art. 23. A realização das ações de desenvolvimento previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, e que envolvam custos à UNILA, fica condicionada à disponibilidade orçamentária.

Art. 24. Os custos para a realização das ações de desenvolvimento envolvem:

I - despesa com materiais e serviços não previstos em contratação vigente ao tempo do planejamento e/ou realização da ação de capacitação interna;

II - despesas decorrentes da contratação com pessoas jurídicas e pessoas físicas cujo objeto principal seja a ação de Capacitação Interna;

III - despesas com inscrição, quando da participação em ações de Capacitação Externa;

IV - despesas com Gratificação de Encargos de Curso e Concurso para servidores(as) do quadro próprio, quando do desenvolvimento de ações de Capacitação Internas;

V - despesas com diárias, passagens e Gratificação de Encargos de Curso e Concurso para servidores(as) do quadro externo, quando do desenvolvimento de ações de Capacitação Internas.

Art. 25. Não haverá disponibilidade de diárias e passagens para participação em capacitação externa no ano de 2022 por meio das verbas destinadas à capacitação.

Art. 26. Os valores destinados à oferta de ações de Capacitação Interna poderão ser revistos a qualquer tempo, a critério da Administração e desde que devidamente justificado.

Art. 27. Os pagamentos de Gratificação de Encargos de Curso e Concurso serão realizados em consonância com a legislação vigente.

Art. 28. Serão prioridades de execução as ações de desenvolvimento, cursos e outros eventos de capacitação interna e/ou externa, que contribuem para o objetivo direto do Plano de Desenvolvimento Institucional e do Plano de Gestão Reitorado 2019 - 2023.

Parágrafo único. Deverão ser priorizadas a execução de ações internas em relação às externas, por atender um maior número de servidores(as).

## CAPÍTULO IX

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. Ao longo do processo de planejamento, desenvolvimento e finalização das ações de desenvolvimento, a Seção de Capacitação e Desenvolvimento poderá solicitar documentos complementares ao processo, especialmente no que se refere à prestação de contas e relatório final da ação.

Art. 30. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas poderá ser revisado, motivadamente.

Art. 31. As ações de desenvolvimento requeridas até a data de publicação desta Portaria ficam mantidas nas condições em que foram deferidas.

Art. 32. Para a contratação de ações de desenvolvimento de que trata este Plano, observar-se-á a legislação vigente e as orientações do Órgão Central do SIPEC.

Art. 33. As despesas com ações de desenvolvimento serão divulgadas nos sítios oficiais da instituição, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração de servidores(as) durante afastamentos para ações de desenvolvimento.

Art. 34. A proposta de planejamento e previsão orçamentária poderão ser alteradas a qualquer tempo, conforme necessidades e prioridades institucionais.

Art. 35. Caso a ação seja realizada à distância, o servidor poderá, no interesse da administração, realizar o curso de forma remota, desde que possua condições que garantam a participação na ação.

Art. 36. Os casos omissos serão avaliados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Art. 37. Em caso de dúvidas ou dificuldades em encontrar a temática solicitada no formulário do LND 2022 nas tabelas dos anexos, escreva para: [ddpp@unila.edu.br](mailto:ddpp@unila.edu.br) ou [capacitacao@unila.edu.br](mailto:capacitacao@unila.edu.br).

Art. 38. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

#### ANEXO I

Relatório de Necessidades de Desenvolvimento - LND UNILA 2022\*

Link de acesso:

[https://portal.unila.edu.br/progepe/areas-da-gestao-de-pessoas/carreira/arquivo/copy2\\_of\\_NecessidadesPDP2022.pdf](https://portal.unila.edu.br/progepe/areas-da-gestao-de-pessoas/carreira/arquivo/copy2_of_NecessidadesPDP2022.pdf)

#### Observações:

As necessidades de desenvolvimento elencadas no documento acima são resultados das respostas apresentadas pelos servidores TAEs e Docentes ao formulário do LND. Destaca-se que cada uma delas foi analisada pela equipe do DDPP/SECADES e, posteriormente condensadas, tornando as demandas mais abrangentes, atendendo às orientações do SIPEC.

Vale ressaltar ainda que, para fins de solicitação de afastamento, independente do tipo, deverão ser consideradas as demandas macro, conforme apresentadas nas tabelas deste anexo.

#### ANEXO II

Relatório do SIPEC com Previsões de Ofertas de Cursos nas temáticas apresentadas pela UNILA no LND 2022

Link de Acesso:

[https://portal.unila.edu.br/progepe/areas-da-gestao-de-pessoas/carreira/copy\\_of\\_8.ManifestaccaotecnicaLND\\_Planilha.pdf](https://portal.unila.edu.br/progepe/areas-da-gestao-de-pessoas/carreira/copy_of_8.ManifestaccaotecnicaLND_Planilha.pdf)

#### ANEXO III

1. Orçamento para Custeio com Ações de Capacitação Interna e/ou Externa em 2022:

Acompanhamento da execução orçamentária			
Nome da ação	Código da ação (PI)	Objetivo do PDU Vinculação PDI/PG - Nº - Descrição	Previsão orçamentária

Plano Anual de Capacitações	MVINCG0100N	PG - 4.67	R\$ 210.000,00
Capacitação Interna			R\$198.000,00



Inscrições e outras situações especiais, como diárias e passagens para instrutores externos

R\$12.000,00

1. Temáticas Prioritárias para Planejamento e Execução das Ações de Capacitação Interna envolvendo o uso de Recursos Orçamentários da PROGEPE/SECADES, conforme LND 2022 e PDI e Plano de Gestão

Macrotemática	Conteúdos
<p><b>RELAÇÕES DE TRABALHO, PREVENÇÃO E GERENCIAMENTO DE CONFLITOS</b></p> <p><b>Competências Relacionadas:</b> Relacionamento Interpessoal, Organização, Equilíbrio Emocional, Flexibilidade, Ética e Princípios.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> Comissão de Ética, Corregedoria, Ouvidoria, GR, PROGEPE.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comunicação não violenta e assertiva em contexto universitário - CNV - nível intermediário;</li><li>2. Soluções pacíficas de conflito no âmbito da Administração Pública;</li><li>3. Círculos de construção de paz conflitivos e não-conflitivos;</li><li>4. Gestão/Mediação de Conflitos;</li><li>5. Formações no campo da ética profissional no serviço público;</li><li>6. Inteligência Relacional/Relações Interpessoais;</li><li>7. Assédio Moral (envolvendo também questões raciais e de gênero);</li><li>8. Melhoria na Comunicação Interna e Externa / Técnicas de Atendimento ao Público;</li><li>9. PAD;</li><li>10. Nepotismo.</li></ol>
<p><b>AÇÕES AFIRMATIVAS</b></p> <p><b>Competências Relacionadas:</b> Relacionamento Interpessoal, Flexibilidade, Ética, Princípios,</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> Ações Afirmativas, GR, Todas.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promoção e Defesa dos Direitos Humanos (refugiados e portadores de visto humanitário)</li><li>2. Gênero e diversidade/Combate à violência contra mulher e LGBTQIAP+;</li><li>3. Políticas de Inclusão da pessoa com deficiência;</li><li>4. Gênero e Diversidade;</li><li>5. Imigrantes e Refugiados;</li><li>6. Comunicação organizacional, a partir de um olhar para as mulheres no ambiente universitário;</li><li>7. Internacionalização Universitária.</li></ol>

<p><b>FORMAÇÃO DE GESTORES</b></p> <p><b>Competências Relacionadas:</b> Gestão Estratégica, Liderança, Orientação Estratégica, Tomada de Decisão, Comunicação Gerencial, Administração de Conflitos, Equilíbrio Emocional, Visão Sistêmica, Ética e Princípios.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> Todas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Técnicas Administrativas como Ferramenta de Gestão;</li> <li>2. Desenvolvimento de Equipes;</li> <li>3. Indicadores de Gestão;</li> <li>4. Tomada de decisão;</li> <li>5. Governança;</li> <li>6. Gestão Universitária e Liderança;</li> <li>7. Ações Afirmativas para Gestores;</li> <li>8. Assédio Moral para Gestores;</li> <li>9. Motivação e engajamento de equipe - Equipes dialogadas;</li> <li>10. Mapeamento de Competências para uma gestão mais colaborativa e participativa;</li> <li>11. Liderança e Inteligência Emocional;</li> <li>12. Ferramentas de Mediação/Gestão de Conflitos para Gestores;</li> <li>13. Integridade e Governança;</li> <li>14. Conflito de Interesses;</li> <li>15. Critérios e possibilidades para movimentação de servidores.</li> </ol>
<p><b>FORMAÇÃO DOCENTE</b></p> <p><b>Competência Relacionada:</b> Visão Sistêmica, Inovação e mudança, Comunicação, Trabalho em equipe, Tecnologia da informação e comunicação, Gestão Educacional, outras não especificadas.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> PROGRAD, PRPPG, PROEX, ILAACH, ILATIT, ILAESP, ILACVN.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitação docente para cursos EaD;</li> <li>2. Metodologias para o Ensino Superior Híbrido, presencial, EaD;</li> <li>3. Práticas Pedagógicas voltadas à Docência;</li> <li>4. Metodologias para o ensino superior;</li> <li>5. Didática docente;</li> <li>6. Utilização de Plataformas Educacionais (Moodle, Classroom, Meet, RNP, etc);</li> <li>7. Os desafios da avaliação da aprendizagem e da evasão universitária;</li> <li>8. Psicologia organizacional e educacional;</li> <li>9. Técnicas de Engenharia;</li> <li>10. Geostatística aplicada no Qgis com R scripts, Geoserver, PostGreSQL, QField para Qgis;</li> <li>11. Processamento de imagens para mapeamento (PIX4D, Agisoft, inspeção com drones e inspeção térmica).</li> </ol>
<p><b>LABORATÓRIOS</b></p> <p><b>Competência Relacionada:</b> Foco nos resultados para os cidadãos, Resolução de problemas com base em dados, outras não especificadas.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> SACT, ILACVN.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. NBRs;</li> <li>2. Boas práticas em laboratórios;</li> <li>3. Gestão e técnicas de oficinas laboratoriais (conserto e fabricação de vidrarias, gestão de resíduos químicos e operação e uso de impressora 3D no ambiente dos laboratórios.</li> </ol>

<p><b>PLANEJAMENTO E INFRAESTRUTURA</b></p> <p><b>Competência Relacionada:</b> Gestão para resultados, Resolução de problemas com base em dados, Gestão de crises, Mentalidade Digital, outras não especificadas.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> PROAGI, PROPLAN, SECIC, ILATIT.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Licitações e contratos;</li> <li>2. Convênios;</li> <li>3. Técnicas de elaboração, implantação e monitoramento de indicadores de desempenho;</li> <li>4. Controles Internos;</li> <li>5. Gestão de contratos;</li> <li>6. Dimensionamento de redes de hidrantes, mangotinhos e sprinklers;</li> <li>7. Alienação, cessão, transferência, destinação e disposição final, ambientalmente adequada, de bens móveis no âmbito da administração pública federal;</li> <li>8. Gestão e Fiscalização de Contratos, Instrumentos de Controle e Encerramento dos Contratos;</li> <li>9. Instrução de processos internos de compras;</li> <li>10. Gestão de contratos;</li> <li>11. Elaboração de Termos de Referência e Projetos Básicos;</li> <li>12. Nova Lei de Licitações nº 14.133/2021;</li> <li>13. Gestão Patrimonial;</li> <li>14. Segurança Cibernética 'TI' (Controles de segurança da informação, detecção de ameaças, gerenciamento de vulnerabilidades e resposta a incidentes);</li> <li>15. Operacionalização do SCDP.</li> </ol>
<p><b>Ferramentas de Gestão/Uso de Dados</b></p> <p><b>Competência Relacionada:</b> Gestão para resultados, Resolução de problemas com base em dados, Gestão de crises, Mentalidade Digital, outras não especificadas.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> Todas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. LGPD;</li> <li>2. Gestão de Problemas no setor público;</li> <li>3. PDCA e Gestão por indicadores;</li> <li>4. Gerenciamento de Projetos;</li> <li>5. Ferramentas práticas para a criação e/ou o aprimoramento de sistemas de integridade (compliance) no setor público;</li> <li>6. Gestão de riscos no contexto do setor público;</li> <li>7. Gestão Estratégica com BSC no Serviço Público;</li> <li>8. Gestão de documentos;</li> <li>9. Sistemas UNILA (SIPAC, SIGAA, SIGRH, SIGEventos, etc);</li> <li>10. Curso de Redação Oficial;</li> <li>11. Plataforma G-Suíte (Planilha Eletrônicas, Google Data Studio, etc).</li> </ol>

<p><b>Atendimento ao Público e controle acadêmico</b></p> <p><b>Competência Relacionada:</b> Comunicação, Visão sistêmica, Ética e Princípios.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> Todas, em especial o GR, institutos e demais áreas finalísticas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espanhol no contexto universitário para servidores (básico, intermediário - até 3 turmas).</li> <li>2. Gestão de Documentos;</li> <li>3. Inovação no serviço público;</li> <li>4. Controle e Registro Acadêmico.</li> </ol>
<p><b>GESTÃO DE PESSOAS</b></p> <p><b>Competência Relacionada:</b> Conhecimento, Organização, Qualidade do Trabalho, Visão sistêmica, Ética e Princípios.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> PROGEPE.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestão de Pessoas em contexto universitário;</li> <li>2. Conhecimento e funcionalidades de sistemas governamentais (SIAPE HOD, SIGEPE Gestor, E-SIAPE, etc, na rotina de gestão de pessoas);</li> <li>3. Gestão de Pessoal, Aposentadoria, Legislação de Pessoal;</li> <li>4. Organização de processos seletivos e movimentação de pessoal;</li> <li>5. Gestão por competências;</li> <li>6. Trilhas de aprendizagem para ações de desenvolvimento;</li> <li>7. Saúde do servidor.</li> </ol>
<p><b>Segurança do Trabalho</b></p> <p><b>Competência Relacionada:</b> Gestão de crises, Gestão de riscos, Resolução de problemas com base em dados, Trabalho em equipe, outras não especificadas.</p> <p><b>Unidades Relacionadas:</b> PROGEPE, todas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Treinamento Brigada de Emergência e NR33 Trabalho em Altura;</li> <li>2. Gestão de segurança do trabalho;</li> <li>3. Segurança Química em laboratórios;</li> <li>4. Proteção Respiratória agentes químicos e biológicos.</li> </ol>

FERNANDO KENJI NAMPO

Portaria nº 174/2022/Progepe, com publicação no Boletim de Serviço nº 28, de 10 de Fevereiro de 2022.