UFSC

2024

PLANO DE DESENVOLVIMENTO **DE PESSOAS**

Universidade Federal de Santa Catarina
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
Departamento de Desenvolvimento de Pessoas
Coordenadoria de Capacitação de Pessoas

UFSC

Reitor
Irineu Manoel de Souza

Vice-Reitora
Joana Célia dos Passos

Pró-Reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
Sandra Regina Carrieri de Souza

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas
Carla Cerdote da Silva

Coordenador de Capacitação de Pessoas
Marco Antonio Schneider

EQUIPE

Coordenadoria de Capacitação de Pessoas
Marco Antonio Schneider

Programa de Formação Continuada
Janaina Santos de Macedo
Ana Ribeiro Grossi Araújo

Divisão de Afastamento e Apoio à Capacitação
Alice Teresa Munhoz Sega – *chefe da divisão*
Alice Canal
Cheryl Maureen Daehn
Lucineia Ema Cordeiro Barcelos
Marina Pissatto
Paulo Ricardo Barroso Brito de Lima

Divisão de Capacitação Continuada
Thiago Rafael Bonaldo – *chefe da divisão*
Augusto Fornari Veiras
Karina Francine Marcelino
Laís Silveira Santos
Marcelo Marins Padilha
Monica Feitosa de Carvalho Pedrozo Gonçalves
Priscilla Ghizoni Lima

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 6
1. DIRETRIZES GERAIS 8
1.1. Base Legal 8
1.2. Competência 11
1.3. Abrangência 11
1.4. Vigência 11
1.5. Conceitos 11
1.6. Coordenação, Atuação e Divulgação 14
1.6.1. Equipe 14
1.6.2. Portal de Capacitação 15
1.6.3. Sistema Gestor de Capacitação (SGCA) 16
1.6.4. Moodle Grupos 16
1.6.5. Salas de Aula 16
2. ARQUITETURA DO PLANO 17
2.1. Estrutura 17
2.1.1. Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) 17
2.1.2. Linhas de Desenvolvimento 20
3. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO 22
3.1. Apoio à Capacitação 22
3.2. Afastamentos 23
3.2.1. Afastamentos de Longa Duração 23
3.2.2. Afastamentos para Evento de Curta Duração no Exterior 24
3.2.3. Licença para Capacitação 24
3.3. Ações promovidas pela CCP 25
3.4. Programa de Formação Continuada - PROFOR 25
4. PROCESSO OPERACIONAL 27
4.1. Inscrições e seleção 27
4.2. Chefias 27
4.3. Participantes 28
4.4. Certificação 28
4.5. Coordenadores(as) de Cursos 29
4.6. Instrutores(as): Ministrantes, Tutores(as) e Conteudistas 29
4.6.1. Participação 29
4.6.2. Processo Seletivo 30
4.6.3. Pagamento 30
5. AÇÃO PEDAGÓGICA 31
5.1. Estratégias de Aprendizagem 31
5.2. Avaliação da Aprendizagem 31
5.3. Plano de Ensino 31

5.4. Ações que propiciam Progressão por Capacitação.....31
5.5. Ações que compõem o Estágio Probatório dos(as) Servidores(as) Docentes.....32
5.6. Ações que propiciam o Incentivo à Qualificação..... 33
5.7. Programas Temáticos.....33
6. NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PARA 2024.....35
6.1. Linha de Desenvolvimento Iniciação ao Serviço Público..... 35
6.2. Linha de Desenvolvimento Formação Geral..... 36
6.3. Linha de Desenvolvimento Gestão.....37
6.4. Linha de Desenvolvimento Inter-relação entre Ambientes.....38
6.5. Linha de Desenvolvimento Específica.....41
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 44
8. REFERÊNCIAS..... 45

APRESENTAÇÃO

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP), por meio do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) e de sua Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP), em parceria com a Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD), por meio do Programa de Formação Continuada (PROFOR), vinculado à Coordenadoria de Avaliação e Apoio Pedagógico (CAAP/PROGRAD), coloca à disposição da comunidade universitária o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2024, como um instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP).

As ações de desenvolvimento previstas neste Plano constituem-se de eventos, cursos presenciais, semipresenciais e a distância, bem como de ações de educação formal para servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação. As ações de desenvolvimento oferecidas no âmbito da UFSC estão organizadas em Linhas de Desenvolvimento, dentro de Programas Temáticos.

A partir dessa concepção, o Plano projeta ações de desenvolvimento que possibilitem desenvolver o conjunto de competências essenciais ao desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores da UFSC.

Foram considerados os seguintes componentes para a elaboração deste Plano:

i. As diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas previstas no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, alterado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020;

ii. As Linhas de Desenvolvimento previstas pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006;

iii. A Resolução Normativa nº 51/CUn/2015 que regulamentava o PROFOR e a nova Resolução aprovada pelo Conselho Universitário, Resolução Normativa Nº 180/2023/CUn, de 30 de maio de 2023 ;

iv. As políticas institucionais de gestão de pessoas e diretrizes da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP);

v. O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) realizado em 2023.

O Plano pauta-se na indissociabilidade entre os conceitos de capacitação e desenvolvimento. Esses conceitos vão desde os conhecimentos, as habilidades e as atitudes de servidores até o exercício do seu papel social no alcance dos objetivos e metas da Universidade, visando à melhoria, à eficácia e ao nível de qualidade dos serviços prestados à sociedade.

O processo de construção deste Plano ocorreu de forma compartilhada entre a Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP/DDP/PRODEGESP) e o PROFOR (CAAP/PROGRAD), em consonância com a política institucional de gestão democrática e participativa.

O objetivo principal do Plano é dar publicidade à sistematização do planejamento, dos conceitos e diretrizes que o orientam, bem como a fundamentação legal relativa ao desenvolvimento dos(as) servidores(as) públicos(as) da UFSC.

1. DIRETRIZES GERAIS

1.1. Base Legal

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) foi construído em conformidade com as exigências da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFSC, bem como de legislações, decretos, portarias e demais atos normativos da instituição, conforme quadro a seguir.

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990.	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.
Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.	Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.
Lei nº 12. 772, de 28 de dezembro de 2012.	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
Decreto nº 1.387, 07 de dezembro de 1995.	Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências.
Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.	Diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento do PCCTAE.
Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017.	Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino.

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional. Regulamenta, também, dispositivos da Lei nº 8.112, de 11/12/1990.
Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020.	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.
Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022.	Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Portaria nº 9, de 29 de junho de 2006 (MEC).	Define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.
Resolução nº 16/CUn/1996, de 27 de agosto de 1996.	Dispõe sobre as normas de afastamento e acompanhamento de servidores técnico-administrativos para formação.
Resolução nº 11/CUn/1997, de 29 de julho de 1997.	Dispõe sobre afastamentos de curta, média e longa duração de docentes.
Resolução nº 51/CUn/2015, de 02 de junho de 2015.	Regulamenta o Programa de Formação Continuada – PROFOR na Universidade Federal de Santa Catarina.
Portaria Normativa nº 402/2021/GR, de 12 de julho de 2021.	Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na Universidade Federal de Santa Catarina.
Portaria Normativa nº 52/2021/PRODEGESP, de 03 de março de 2021.	Estabelece critérios para a seleção de servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC, ativos e inativos, para atuarem como ministrantes e tutores nas ações de desenvolvimento coordenadas pela Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP) do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESP).

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Portaria Normativa nº 017/GR/2008, de 22 de julho de 2008.	Institui as normas de funcionamento dos cursos de capacitação profissional oferecidos pelo Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (DDPP/PRDHS), destinados aos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade.
Portaria nº 242/2019/GR, 01 de julho de 2019.	Dispõe sobre o pagamento de eventos e cursos de curta duração, de especialização e de cursos de idiomas aos servidores técnico-administrativos em educação e docentes da Universidade de Santa Catarina.
Portaria nº 56/GR/2015, de 25 de junho de 2015.	Dispõe sobre as diretrizes para a participação dos servidores técnico-administrativos e docentes, ativos da UFSC, nos cursos de idiomas de línguas estrangeiras, com apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas.
Portaria Normativa nº 91/2017/GR, de 16 de janeiro de 2017.	Dispõe sobre análise, registro e publicação de concessão de licenças para capacitação e afastamentos de curta e média duração, registro e publicação de afastamentos de longa duração dos servidores docentes da UFSC de que tratam as Leis nº 8.112/1990, nº 11.907/2009 e nº 12.269/2010, o Decreto nº 5.707/2006.
Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.	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 - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.
Instrução Normativa nº 69, de 13 de julho de 2021	Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, 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 - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.
Resolução Normativa Nº 180/2023/CUn, de 30 de maio de 2023	Estabelece nova regulamentação do Programa de Formação Continuada (PROFOR), vinculado à Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD), na Universidade Federal de Santa Catarina e revoga a Resolução Normativa nº 51/CUn/2015, de 2 de junho de 2015

1.2. Competência

Em consonância com o preconizado nos Decretos nº 9.991/2019, 10.506/2020, 5.825/2006 e Portaria nº 9/MEC/2006, este Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem competência, principalmente, para atender às seguintes necessidades:

i. Exercer a competência em matéria de normas, procedimentos, políticas e diretrizes que regulam as ações de capacitação, garantindo a coerência entre o diagnóstico da realidade, a definição de objetivos e metas, e os resultados esperados com a operacionalização do Plano.

ii. Ser instrumento de consulta e de amparo legal para as ações de desenvolvimento promovidas pela PRODEGESP e pela PROGRAD para os(as) servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação da UFSC.

1.3. Abrangência

Este Plano abrange toda a área de sua competência, compreendendo, prioritariamente, a oferta das ações de desenvolvimento aos(às) servidores(as) da UFSC. Os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) da UFSC, servidores(as) de outras Instituições de Ensino Superior, órgãos públicos municipais, estaduais e federais podem ser contemplados(as) mediante o estabelecimento de acordos de cooperação.

1.4. Vigência

Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem vigência para o exercício de 2024.

1.5. Conceitos

O Plano foi elaborado com base nos seguintes conceitos, extraídos dos Decretos nos 9.991/2019, 10.506/2020 e 5.825/2006 e da nomenclatura utilizada nas ações desenvolvidas pela CCP e pelo PROFOR:

Necessidade de desenvolvimento – lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais.

Ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído – Atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências

Necessidade transversal para os órgãos e entidades – necessidade de desenvolvimento recorrente e comum a múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Necessidade transversal para o órgão central do SIPEC – necessidade de desenvolvimento recorrente e comum no conjunto de órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, identificada pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC) por meio da análise de seus Planos de Desenvolvimento de Pessoas.

Competências transversais de um setor público de alto desempenho – conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais.

Competências de liderança – conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública.

Desenvolvimento – processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores.

Capacitação – processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais.

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.

Evento de capacitação – qualquer atividade de capacitação e desenvolvimento que tenha relação com o cargo e ambiente organizacional de lotação do servidor, coadune com as necessidades institucionais e contribua para o desempenho e desenvolvimento profissional dos servidores: cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, seminários, congressos e pós-graduação *lato* e *stricto sensu*.

Programas – são instrumentos de organização de uma ação planejada visando à concretização dos objetivos pretendidos.

Objetivos – expressam o que deve ser feito e são desdobrados em metas.

Meta – é o caminho ou o passo-a-passo para se chegar a um objetivo. É um marco, um limite, um desafio, algo que se pode realizar, uma etapa a ser atingida dentro de um objetivo, no seu topo ou em parte. Uma ou mais metas podem ser necessárias para se alcançar, por completo, um objetivo. As metas devem ser sempre quantificadas.

Propostas formativas – propostas elaboradas, em atendimento e em

conformidade a/com editais específicos, por servidores(as) da UFSC ou pessoas externas, pela Coordenadoria de Avaliação e Apoio Pedagógico (CAAP) em conjunto com a comissão pedagógica ou pelas unidades de ensino, quando houver, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento;

Unidades e subunidades acadêmicas – Colégio de Aplicação, Núcleo de Desenvolvimento Infantil, Centros e Campi da Universidade Federal de Santa Catarina;

Propostas de ações de desenvolvimento – propostas elaboradas por ministrantes, conforme modelo estipulado em chamada pública, tendo por base as propostas formativas definidas pela comissão pedagógica a partir do Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento que constituirão os eixos temáticos da formação.

1.6. Coordenação, Atuação e Divulgação

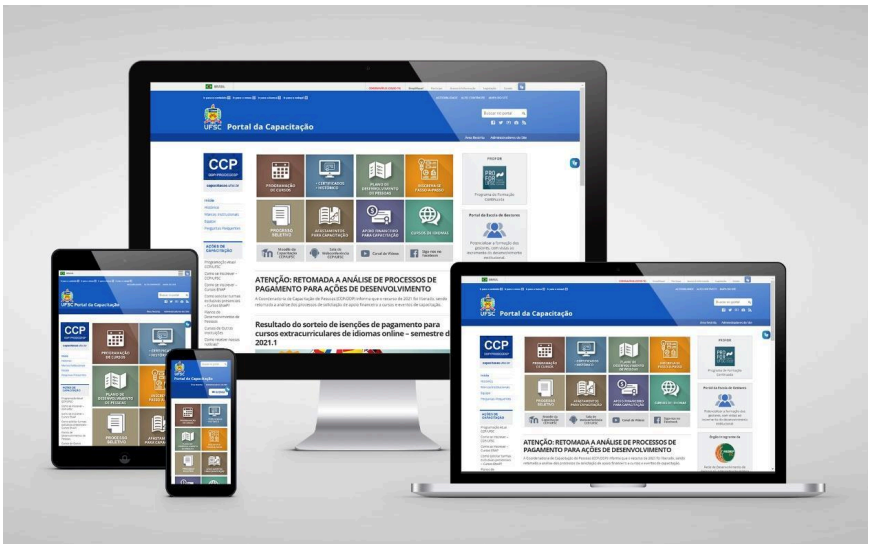
As ações de desenvolvimento são coordenadas pela CCP/DDP/PRODEGESP e pelo PROFOR/PROGRAD por meio de suporte administrativo e pedagógico.

1.6.1. Equipe

A equipe é composta por profissionais de diferentes áreas de formação que atuam de maneira articulada com os objetivos e metas da PNDP e deste PDP, estabelecendo o fluxo e a inter-relação das ações. Os(as) profissionais são responsáveis pela concepção, tecnologia, produção, divulgação e avaliação decorrentes de todo o processo de capacitação presencial, semipresencial e a distância. Para atender essas demandas, a equipe busca assegurar seu aperfeiçoamento em diversas frentes que vão desde a capacitação, formação continuada, pesquisa, grupo de estudos, planejamento estratégico e inovação no setor público e na gestão de pessoas.

1.6.2. Portal de Capacitação

O Portal da Capacitação está adaptado às novas tecnologias e ao padrão institucional da UFSC, além de facilitar o acesso às suas informações. Por meio de uma navegação intuitiva, o Portal traz informações claras e objetivas a respeito dos diversos assuntos referentes à Capacitação, com acesso direto ao Sistema Gestor de Capacitação (SGCA), ao Moodle Grupos (plataforma de educação a distância utilizada para oferta dos cursos a distância e semipresenciais) e às demais informações referentes ao processo de desenvolvimento.



O Portal tem por finalidade principal tornar-se um canal de comunicação entre a CCP e os(as) servidores(as) da Universidade, contendo informações e o suporte funcional necessário à capacitação do(a) servidor(a), por meio de um conteúdo que abrange formulários e legislações acerca dos pagamentos e afastamentos, programação e inscrição em cursos e atividades formativas oferecidos pela CCP, pelo PROFOR, pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e outras ações oferecidas por seus(suas) parceiros(as).

Além disso, o Portal torna mais transparente as ações promovidas, com o propósito de atender aos princípios de transparência e publicidade previstos na Constituição Federal e os procedimentos a serem observados

pela Lei de Acesso à Informação, nº 12.527, de 2011, observando ainda, no que couber, as normativas institucionais.

1.6.3. Sistema Gestor de Capacitação (SGCA)

O SGCA, desenvolvido pela Superintendência de Governança Eletrônica e Tecnologia da Informação e Comunicação (SeTIC) e utilizado pela Divisão de Capacitação Continuada (DiCC/CCP/DDP/PRODEGESP) e pelo Programa de Formação Continuada da Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROFOR/PROGRAD), gerencia as ações de capacitação destinadas aos(às) servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação da UFSC.

Por meio desse sistema é possível consultar os cursos de capacitação e atividades formativas oferecidos, inscrever-se para participar dos cursos, consultar o histórico, emitir certificados, dentre outras opções.

1.6.4. Moodle Grupos

O Moodle (*http://moodle.org*) é um sistema para gerenciamento de cursos (CMS - *Course Management System*) e, também, um Ambiente Virtual de Ensino e Aprendizagem (AVEA). Ele é totalmente baseado em ferramentas da WEB, requerendo do(a) usuário(a) um computador ou dispositivo móvel conectado à Internet.

Esse ambiente é utilizado por toda a comunidade universitária como ferramenta de apoio aos cursos de capacitação presencial, semipresencial e como sala de aula virtual dos cursos a distância.

1.6.5. Salas de Aula

Atualmente, a CCP e o PROFOR não possuem espaços próprios para a realização de eventos e aulas presenciais. Para as ações planejadas ocorrerem presencialmente, a equipe busca parcerias para o espaço físico, como em salas do próprio Centro de Cultura e Eventos, onde também fica localizada a CCP, e salas de aula de unidades acadêmicas da universidade.

2. ARQUITETURA DO PLANO

2.1. Estrutura

É papel do Plano, além de seguir a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, indicar os meios para a implementação de suas diretrizes, bem como orientar estrategicamente as ações para atingir os objetivos pretendidos.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2024 está estruturado a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento conforme relatado a seguir.

2.1.1. Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND)

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) é a primeira etapa do planejamento, sendo realizado no ano anterior à execução do PDP. O objetivo do LND é identificar lacunas de performance ou oportunidades de melhorias descritas na forma de necessidades de desenvolvimento requeridas para o atendimento dos objetivos institucionais, visando o melhor desempenho do(a) servidor(a) em seu ambiente de trabalho, conforme disposto no Art. 4° da Instrução Normativa n° 21/2021.

Conforme metodologia instituída pelo órgão central do SIPEC, o LND para 2024 foi realizado em três etapas:

Etapa 1 – Identificação de Necessidades: Realizada coletivamente pelas equipes de trabalho com acompanhamento das chefias imediatas.

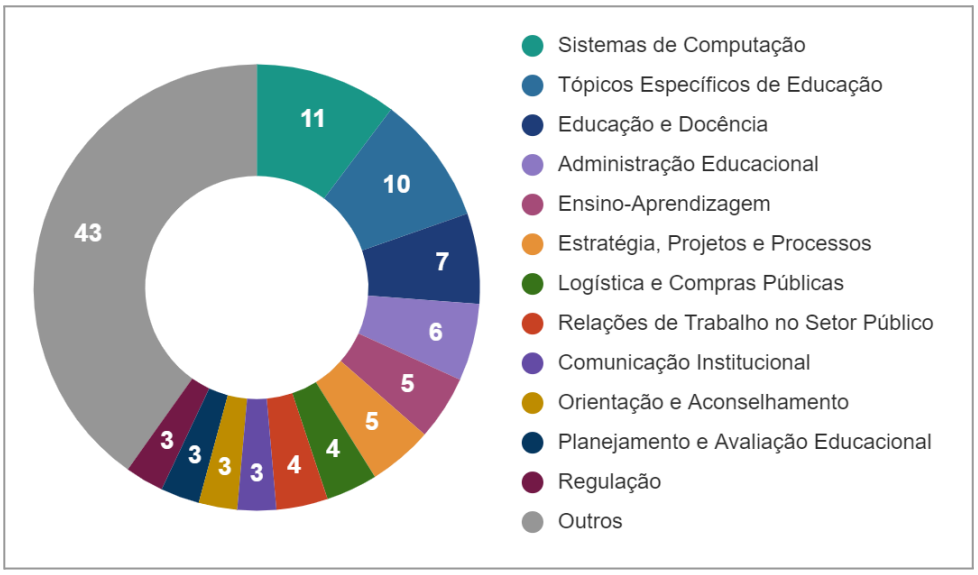
Etapa 2 – Registro de Necessidades: Realizada por ocupantes de cargo de gestão – cargo de direção (CD), função gratificada (FG) ou função de coordenação de curso (FCC) – ou por representantes dos setores.

Etapa 3 – Análise e Priorização de Necessidades: Realizada pela Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP/DDP/PRODEGESP) e pelo Programa de Formação Continuada (PROFOR/PROGRAD) com o objetivo de consolidar e priorizar as necessidades registradas na etapa anterior, tendo como base os objetivos institucionais.

Resultados do Levantamento

Ao todo, foram realizados 1.039 registros de necessidades de desenvolvimento de 126 equipes integrantes das 30 unidades participantes do levantamento. Após a análise dos registros realizados – contendo tema central da necessidade de desenvolvimento, tópicos específicos a serem abordados, além do perfil e do quantitativo de servidores a serem atendidos – foram consolidadas 107 necessidades de desenvolvimento distintas, as quais foram distribuídas em 35 temas centrais, conforme apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Distribuição das necessidades de desenvolvimento consolidadas conforme o tema central

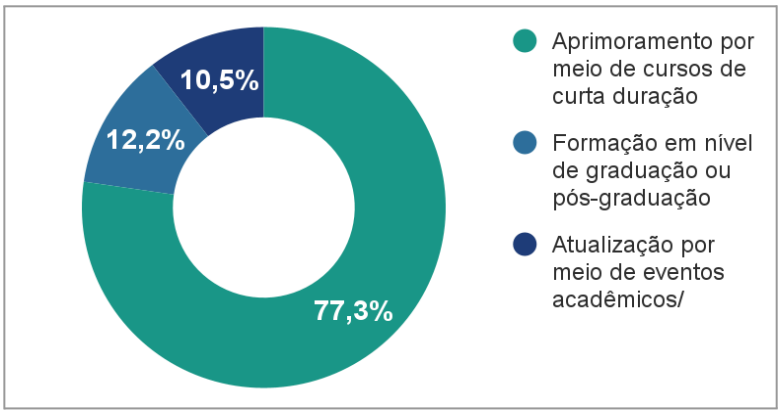


Fonte: CCP/DDP (2024).

Dentre os registros de necessidades realizados pelas equipes, a maioria apontou para o aprimoramento por meio de cursos de curta duração,

seguido pela formação acadêmica e, por fim, pela atualização por meio de eventos acadêmicos ou científicos, conforme apresentado no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Distribuição das necessidades de desenvolvimento apontadas para 2024 conforme o tipo



Fonte: CCP/DDP (2024).

Como parte da última etapa do levantamento, as 107 necessidades de desenvolvimento consolidadas pela UFSC foram encaminhadas para apreciação da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), órgão central do SIPEC.

Ao final de 2023, seguindo o que dispõe a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, a UFSC, juntamente com as demais instituições que fazem parte da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), recebeu a manifestação técnica da SGP acerca de seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas para 2024. A manifestação foi divulgada em documento único para todas as instituições integrantes do SIPEC, contendo:

i. Orientações para as ações não transversais de desenvolvimento, que poderiam ser ofertadas pelos órgãos;

ii. Lista de ações transversais a serem promovidas pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), dispensando a realização direta pelos órgãos.

2.1.2. Linhas de Desenvolvimento

Em consonância com o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, o PDP foi organizado pelas seguintes linhas de desenvolvimento:

Iniciação ao Serviço Público – ações que visam o desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do papel do Estado, dos Serviços Públicos, da Instituição, do seu papel como profissional e como cidadão, bem como a sua integração no serviço público e na Instituição.

Formação Geral – capacitação dos servidores visando à conscientização sobre seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.

Educação Formal – ações voltadas para o desenvolvimento integral dos servidores, que contemplem os diversos níveis de educação formal.

Gestão – ações voltadas para a preparação dos servidores para atividades de gestão, que deverão constituir-se em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.

Inter-relação entre ambientes – ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou órgão.

Específica – ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente, ao cargo ou setor, ou a projetos.

Ainda, no caso do PROFOR, em consonância com a Resolução Normativa nº 51/CUn/2015, que alcança servidores(as) docentes ingressantes na UFSC até 29 de maio de 2023, as atividades formativas distribuem-se em

três eixos básicos que podem incorporar diversas atividades nas mais variadas áreas.

Integração ao Ambiente Institucional – atividade formativa cujo objetivo é apresentar ao docente recém ingressante a UFSC e sua estrutura.

Legislação da Carreira do Magistério Federal – atividade formativa cujo objetivo é ampliar o conhecimento sobre as Legislações que regulamentam a carreira docente.

Formação Pedagógica – atividade formativa cujo objetivo é aperfeiçoar e refletir sobre a prática pedagógica docente.

Em relação aos(às) servidores(as) docentes que ingressaram na UFSC a partir de 30 de maio de 2023, estando sob a vigência da Resolução Normativa nº 180/2023/CUn, temos os seguintes eixos formativos:

Eixo de atividades formativas de caráter didático-pedagógico, com ênfase nos temas de acessibilidade e inclusão educacional, direitos humanos, relações étnico-raciais e relações de gênero; e

Eixo de atividades formativas de acolhimento ao(à) docente, inserção no ambiente institucional e legislação da área educacional e da carreira.

3. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

As ações de desenvolvimento envolvem a participação do(a) servidor(a) em cursos, seminários, simpósios, jornadas, congressos, encontros, oficinas, palestras, workshops, entre outros. Além disso, contemplam ações oferecidas 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, enquadrando-se nesses os cursos de pós-graduação em nível de Especialização, Mestrado, Doutorado e o Estágio de Pós-Doutorado.

3.1. Apoio à Capacitação

Por meio da Rubrica de Capacitação de Servidores Públicos Federais, normatizada na UFSC pela Portaria Normativa nº 242/2019/GR e gerenciada pela Coordenadoria de Capacitação de Pessoas, é prevista a concessão de auxílio financeiro para o pagamento de:

i. taxas de inscrição em eventos e cursos de curta duração, no país e no exterior;

ii. cursos de idiomas ofertados pelo Extracurricular do Departamento de Língua e Literatura Estrangeiras (DLLE/CCE/UFSC).

A concessão do apoio financeiro considera as necessidades institucionais de capacitação e o desenvolvimento do(a) servidor(a) nas competências relativas ao seu órgão de exercício/lotação; à sua carreira/cargo efetivo; e ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança (quando for o caso), assim como apoia a política de internacionalização da UFSC.

As solicitações são realizadas por meio de formulário disponível no Portal da Capacitação. Após a aprovação, todo o procedimento de pagamento fica a cargo da Divisão de Afastamento e Apoio à Capacitação (DAAC/CCP), cabendo ao servidor que participar do evento ou curso, comprometer-se a multiplicar os conhecimentos adquiridos com os pares após o retorno à Universidade.

Essa atividade está regulamentada em portaria, cujos principais critérios de análise são a manifestação das chefias do(a) servidor(a), a situação fiscal da organização, a disponibilidade de recursos orçamentários e as exigências previstas nos editais.

Essa ação de capacitação tornou-se importante para o desenvolvimento das competências institucionais da UFSC na medida em que, além da apropriação de conhecimentos, proporciona também a troca de experiências com profissionais de outras instituições em eventos nacionais e internacionais e, ainda, a disseminação dos conhecimentos produzidos nesta Instituição.

3.2. Afastamentos

Por meio dos afastamentos, a DAAC/CCP busca facilitar o acesso dos(as) servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação da UFSC às ações de desenvolvimento, estimulando-os a estar em um processo de constante aprimoramento profissional e intelectual.

3.2.1. Afastamentos de Longa Duração

O afastamento de longa duração é aquele em que o(a) servidor(a) se afasta integralmente das suas atividades na Universidade para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* no país ou no exterior, sem perda da remuneração do cargo.

Os afastamentos dos(as) servidores(as) técnico-administrativos(as) em educação, regidos(as) pela Resolução nº 016/CUn/1996, e servidores(as) docentes, regidos(as) pela Resolução nº 011/CUn/1997 e Portaria Normativa nº 91/2017/GR, são gerenciados pela DAAC/CCP. Os critérios para a concessão desses afastamentos estão estabelecidos pela Lei nº 8.112/90, Decreto nº 9.991/19, Instrução Normativa nº 21/2021 e pelas Resoluções supracitadas.

Os afastamentos de longa duração para servidores(as) docentes são requeridos e analisados juntos à Comissão Permanente de Pessoal Docente

(CPPD/PRODEGESP) e para os(as) servidores(as) técnico-administrativos(as) em educação junto à DAAC/CCP.

3.2.2. Afastamentos para Evento de Curta Duração no Exterior

Os(as) servidores(as) docentes(as) e técnico-administrativos(as) em educação podem se afastar do país para participar de ações de desenvolvimento, como eventos e cursos de curta duração (congressos, seminários, colóquios, entre outros).

A legislação que rege este tipo de afastamento é Lei nº 8.112/90, Decretos nº 9.991/19 e nº 10.506/2020, Instrução Normativa nº 21/2021 complementados pela Resolução nº 016/CUn/1996, quando se tratar de servidores(as) técnico-administrativos(as) em educação, e pela Resolução nº 011/CUn/1997 e Portaria Normativa nº 91/2017/GR, quando se tratar de servidores(as) docentes.

Os afastamentos para eventos de curta duração no exterior para servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação são requeridos e analisados junto à DAAC/CCP.

3.2.3. Licença para Capacitação

O(a) servidor(a), a cada cinco anos de efetivo exercício no serviço público federal, tem direito a licença remunerada não-cumulativa para realizar ação de desenvolvimento por até noventa dias, devendo ser requerida e analisada junto à DAAC/CCP.

O Decreto nº 9.991/19, alterado pelo Decreto nº 10.506/2020, estipula as ações de capacitação passíveis dessa licença, bem como outras orientações. O(a) servidor(a) pode, ainda, utilizar essa licença para elaborar/finalizar o trabalho de conclusão de curso, dissertação, tese e estágio pós-doutoral.

3.3. Ações promovidas pela CCP

As ações de desenvolvimento promovidas pela CCP são organizadas por Linhas de Desenvolvimento e Programas, nas modalidades presencial, semipresencial e a distância. A programação é feita anualmente; entretanto, os cursos não previstos, cuja necessidade se apresentar a partir de novas demandas de trabalho, poderão ser criados e ofertados no decorrer do ano, desde que atendam às diretrizes deste Plano de Desenvolvimento.

As ações são delineadas por meio de um Plano de Ensino, contendo objetivo, ementa, período de realização, carga horária, público-alvo, atividades e avaliação. As turmas poderão ser fechadas e abertas, sendo que as turmas fechadas visam atender uma demanda específica com participantes pré-definidos(as). Nas turmas abertas, os(as) participantes inscrevem-se de acordo com o público-alvo e interesse pela ação.

3.4. Programa de Formação Continuada - PROFOR

O Programa de Formação Continuada (PROFOR) da Pró-Reitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD), coordenado pela Coordenadoria de Avaliação e Apoio Pedagógico (CAAP), atua em parceria com a Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP/DDP/PRODEGESP).

O objetivo principal do PROFOR é propiciar o desenvolvimento profissional e o aperfeiçoamento pedagógico continuado a servidores(as) técnico-administrativos(as) e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina, sendo de caráter obrigatório para docentes em estágio probatório e facultativo aos demais servidores da instituição.

Entre os objetivos específicos do PROFOR estão:

i. Identificar, periodicamente, necessidades de desenvolvimento e formação de servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC com vistas ao atendimento do Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento (LND);

ii. Buscar, periodicamente, em resultados do processo da autoavaliação institucional da UFSC, subsídios para a proposição de atividades formativas, em consonância com a missão e com a visão institucional;

iii. Contribuir com o acolhimento e desenvolvimento profissional de servidores técnico-administrativos e docentes na UFSC;

iv. Possibilitar o aprimoramento didático-pedagógico por meio de atividades formativas que contribuam para o desenvolvimento profissional;

v. Buscar meios de garantir o atendimento às necessidades formativas em todos os campi da UFSC;

vi. Propiciar espaços de atividades formativas que contribuam para o desenvolvimento profissional para as funções de gestão na instituição;

vii. Desenvolver, em articulação com o Programa Institucional de Apoio Pedagógico aos Estudantes (PIAPE), atividades de assessoramento e formação didático-pedagógica a partir do acolhimento de demandas discentes;

viii. Fomentar o debate sobre culturas e perspectivas epistemológicas, incidindo na compreensão de currículo e de práticas de ensinar e de aprender;

ix. Refletir sobre os processos de ensinar e de aprender a partir de uma perspectiva inclusiva e socialmente referenciada, tematizando os processos avaliativos, a construção curricular, a mediação pedagógica, dentre outros;

x. Estimular espaços de debate formativo em relação às políticas e normativas que impactem a educação;

xi. Propiciar espaços de compartilhamento entre os distintos campos do saber, priorizando a interdisciplinaridade e a transdisciplinaridade;

xii. Contribuir para a ampliação e fortalecimento de ações de transformação, democratização e inclusão na educação;

xiii. Tematizar, por meio de ações formativas, o ingresso, a permanência, a evasão e a reprovação escolar e universitária.

4. PROCESSO OPERACIONAL

As ações de desenvolvimento ofertadas no âmbito da Universidade Federal de Santa Catarina são executadas atendendo aos procedimentos operacionais descritos a seguir.

4.1. Inscrições e seleção

As inscrições para os cursos serão feitas, exclusivamente, por meio do Sistema Gestor de Capacitação, disponível no endereço eletrônico ***https://sgca.sistemas.ufsc.br***.

Para o preenchimento das vagas nos cursos oferecidos pela Divisão de Capacitação Continuada (DiCC/CCP) são tomados como base os critérios estabelecidos pela Portaria Normativa nº 017/GR/2008, de 22 de julho de 2008.

O PROFOR utiliza como primeiro critério de seleção para participação nas suas atividades a inscrição de servidores(as) docentes e de docentes em estágio probatório que necessitem da carga horária da atividade para concluir suas atividades do PROFOR e incluir a declaração do PROFOR em seu relatório final do estágio probatório. Além deste critério, havendo vagas, todas as atividades formativas encontram-se disponíveis a servidores(as) docentes e técnicos-administrativos(as) da UFSC.

4.2. Chefias

A participação das chefias no processo de capacitação das equipes é de extrema relevância. Compete às chefias:

i. Validar as necessidades de desenvolvimento elencadas pela equipe sob sua responsabilidade;

ii. Compatibilizar o horário de trabalho das equipes com o horário da ação de capacitação, de forma a manter o bom andamento das atividades do setor;

iii. Estimular o contínuo desenvolvimento da equipe;

4.3. Participantes

O processo de capacitação confere deveres e direitos aos(às) participantes.

Direitos:

i. Acessar, gratuitamente, o material didático;

ii. Obter, por meio da CCP ou do PROFOR, as informações e os esclarecimentos necessários ao adequado desempenho de sua participação;

iii. Recorrer ao setor responsável pela capacitação na eventual ocorrência de prejuízo aos seus direitos;

iv. Ter condições de acessibilidade para utilização dos serviços do setor responsável pela capacitação, respeitadas suas condições específicas de participação, mediante prévia comunicação, para que seja providenciado acesso ou material adaptado;

v. Obter certificado de curso desde que atendidos os critérios estabelecidos pela Divisão de Capacitação Continuada.

Deveres:

i. Observar as normas e os critérios estabelecidos no âmbito de sua unidade de trabalho, nos contidos no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação e os previstos na legislação pertinente;

ii. Observar os preceitos deste Plano, bem como as demais normas em vigor referentes aos cursos;

iii. Compatibilizar a sua carga horária de trabalho com o curso, de forma conciliatória com a sua chefia e as necessidades de sua unidade;

iv. Fazer a sua inscrição e acompanhar o resultado final do processo de seleção para ações de capacitação.

4.4. Certificação

Os certificados serão disponibilizados de forma on-line pelo Portal da Capacitação. Para efeito de certificação, os(as) participantes deverão ter obtido frequência ou participação igual ou superior a 75% (setenta e cinco por cento) ao final do curso.

Os certificados de capacitação, obtidos em observância a este Plano, poderão ser utilizados pelos(as) servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação, para sua progressão por capacitação profissional, desde que atendam às condições previstas na legislação pertinente.

4.5. Coordenadores(as) de Cursos

Os(as) Coordenadores(as) de Cursos são servidores(as) da equipe CCP e/ou PROFOR que atuam nas atividades de coordenação da ação a ser ofertada.

São atribuições dos(as) Coordenadores(as) de Curso:

i. Coordenar, acompanhar e avaliar as atividades das ações de capacitação;

ii. Participar de grupos de trabalho para o desenvolvimento de metodologia, elaboração de materiais didáticos e sistema de avaliação;

iii. Realizar o planejamento e o desenvolvimento dos processos seletivos de participantes;

iv. Acompanhar o andamento das ações;

v. Supervisionar as atividades dos(as) ministrantes, dos(as) tutores(as) e de outros(as) atores envolvidos(as) no processo de execução e avaliação das ações de capacitação.

4.6. Instrutores(as): Ministrantes, Tutores(as) e Conteudistas

Ministrantes, tutores(as) e conteudistas devem possuir conhecimentos específicos aprofundados e habilidades necessárias para atuar como facilitadores(as) da aprendizagem.

4.6.1. Participação

Podem atuar como ministrantes, tutores(as) e conteudistas das ações de aperfeiçoamento:

i. Servidores(as) docentes e técnico-administrativos em educação ativos da UFSC;

ii. Servidores(as) de outras instituições públicas federais;

iii. Voluntários(as).

A atuação dos(as) ministrantes deve ser de agente provocador(a), mediador(a) e incentivador(a) do processo ensino-aprendizagem, favorecendo a reflexão crítica para aquisição de novos conhecimentos, aprimoramento da prática profissional e desenvolvimento pessoal.

A atuação dos(as) tutores(as) deve ser de apoiar o(a) ministrante nas atividades didático-pedagógicas e de mediar o processo de ensino-aprendizagem entre ministrante e participantes.

A atuação dos(as) conteudistas deve ser de elaborar os conteúdos das ações de capacitação conforme as estratégias de ensino e aprendizagem que serão aplicadas.

4.6.2. Processo Seletivo

A qualificação e a experiência profissional são elementos determinantes para atuação de servidores(as) nas ações de desenvolvimento coordenadas pela Coordenadoria de Capacitação de Pessoas (CCP/DDP/PRODEGESP). Nesse contexto, a seleção de instrutores(as) deverá atender à Portaria Normativa nº 49/2022/PRODEGESP e ao edital que guiará a seleção, visando, de forma objetiva e transparente, potencializar a pluralidade de contribuições para o desenvolvimento dos(as) servidores da Instituição.

A dinâmica dos processos seletivos é devidamente regulamentada por editais publicados ao longo do ano, conforme prioridades institucionais, viabilidade administrativa e disponibilidade financeira.

4.6.3. Pagamento

O pagamento dos(as) ministrantes, tutores(as) e conteudistas obedece ao previsto no Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022, regulamentado internamente pela Portaria Normativa nº 402/2021/GR.

5. AÇÃO PEDAGÓGICA

5.1. Estratégias de Aprendizagem

As ações de desenvolvimento deverão priorizar técnicas e métodos de aprendizagem que permitam aos(às) participantes a mobilização dos conhecimentos, habilidades e atitudes como estratégia de desenvolvimento de competências, proporcionando aos(às) participantes um novo olhar quanto aos seus processos pessoais e profissionais.

Para tanto, propõem-se no plano de ação da capacitação a abordagem de competências de aprendizagem, na qual os conteúdos e as atividades produzem sentidos e significados relacionados com o sujeito da aprendizagem e com seu papel de servidor(a) público(a).

5.2. Avaliação da Aprendizagem

A avaliação da aprendizagem é o instrumento didático-pedagógico com o objetivo de avaliar o desenvolvimento das competências definidas no Plano de Ensino.

A avaliação será definida pela especificidade e natureza das ações e de acordo com os objetivos que se deseja atingir. A metodologia de avaliação poderá ser formativa e diagnóstica, a saber, baseada em indicadores qualitativos e quantitativos.

5.3. Plano de Ensino

O Plano de Ensino é o instrumento sistematizado que envolve o planejamento, o desenvolvimento e avaliação das ações de capacitação, a fim de promover o aprendizado. Sua elaboração é realizada pelos ministrantes ou conteudistas das ações em coparticipação com um(a) servidor(a), membro da Divisão de Capacitação Continuada, que atuará como coordenador(a) da ação.

5.4. Ações que propiciam Progressão por Capacitação

As ações de capacitação poderão ser utilizadas para progressão por capacitação, desde que atendam a requisitos legais, de acordo com o cargo, ambiente organizacional e carga horária mínima estabelecida em Lei.

Cabe destacar, porém, que as ações de capacitação não se destinam exclusivamente à progressão, mas sim ao desenvolvimento contínuo do(a) servidor(a) nas suas dimensões profissionais e pessoais. Dessa forma, algumas dessas ações, por serem planejadas para atender às necessidades de capacitação específicas, poderão possuir uma carga horária inferior à exigida em Lei, não podendo, portanto, serem utilizadas para a progressão.

5.5. Ações que compõem o Estágio Probatório dos(as) Servidores(as) Docentes

As ações de capacitação ofertadas pelo PROFOR podem ser utilizadas para o cumprimento da carga horária obrigatória de cursos que é destinada a docentes em estágio probatório.

A Resolução Normativa nº 51/CUn/2015 prevê a obrigatoriedade dos docentes em estágio probatório que ingressaram na UFSC até 29 de maio de 2023 de cumprirem 72 horas de cursos distribuídas nas Áreas de Formação Pedagógica (mínimo de 16 horas), de Integração ao Ambiente Institucional (mínimo de 16 horas) e de Legislação da Carreira do Magistério Federal (mínimo de 16 horas). Parte da carga horária do Programa (mínimo de 32 horas) pode ser realizada em outros setores da UFSC, em outras Instituições e validadas pelo PROFOR desde que estejam de acordo com os critérios de validação estabelecidos. Já para servidores(as) docentes ingressantes de 30 de maio de 2023 em diante, de acordo com o previsto na Resolução Normativa nº 180/2023/CUn, o(a) docente em estágio probatório deverá participar de atividades formativas, cumprindo uma carga horária mínima de 72 horas entre o início de seu estágio probatório e até, no máximo, o fim do seu 30º mês, as quais atenderão as prioridades formativas distribuídas nos seguintes eixos:

I – eixo de atividades formativas de caráter didático-pedagógico, com ênfase nos temas de acessibilidade e inclusão educacional, direitos humanos, relações étnico-raciais e relações de gênero; e

II – eixo de atividades formativas de acolhimento ao(à) docente, inserção no ambiente institucional e legislação da área educacional e da carreira.

Parágrafo único. As atividades aludidas no inciso I devem responder por, pelo menos, dois terços, ou seja, 48 horas das 72 horas exigidas.

As Comissões do Estágio Probatório deverão, para fins de acompanhamento, solicitar aos(às) docentes as declarações do PROFOR nos relatórios parciais do seu estágio probatório e a declaração de cumprimento total da carga horária, a ser comprovada até o 30° mês de ingresso do(a) docente e incluída no relatório do estágio probatório.

É importante salientar que as ações de capacitação do PROFOR não se destinam apenas a obrigatoriedade do estágio probatório, estas ações são pensadas para uma formação contínua do corpo docente visando, em último grau, a excelência no Ensino pois como vimos com Freire (1996) ensinar e aprender são processos co-constitutivos, o melhoramento contínuo das condições de permanência na universidade, a melhor compreensão sobre as necessidades de aprendizagem e um ensino cada vez mais inclusivo, plural, ético e comprometido com a correção das desigualdades sociais e raciais.

5.6. Ações que propiciam o Incentivo à Qualificação

O Incentivo à Qualificação foi instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, regulamentado pelo Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 e atualizado pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

5.7. Programas Temáticos

A CCP estrutura as ações de capacitação dentro de Programas Temáticos. A proposta de programas trabalha com o caráter sistêmico do conhecimento

que, além de se apoiar nas perspectivas dos cargos e das funções exercidas pelos(as) servidores(as), isso é, naquilo que é necessário e percebido, fundamenta-se nas diretrizes das Linhas de Desenvolvimento, previstas pelo Decreto 5.825 de junho de 2006.

As Linhas de Desenvolvimento propõem o caráter sistêmico do conhecimento, distanciando-se de uma visão unilateral, integrando as perspectivas individuais e organizacionais: do aperfeiçoamento do desempenho pessoal para o(a) profissional e consequentemente, o institucional.

A capacitação profissional desenvolvida por meio de programas, distribuídos nas linhas de desenvolvimento, possibilita a visualização das competências básicas individuais e institucionais, e atuando no sentido de que todos(as) tenham as qualificações necessárias para sustentar os objetivos, as oportunidades e os desafios da Instituição.

6. NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PARA 2024

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFSC consolida o conjunto de necessidades de desenvolvimento a serem atendidas em 2024. Essas necessidades, aglutinadas por tema central, encontram-se distribuídas conforme as linhas de desenvolvimento previstas no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, em uma matriz que possibilita servidores(as) planejarem seu desenvolvimento pessoal e profissional com vistas ao desenvolvimento institucional.

> A programação atualizada das ações de desenvolvimento para 2024 encontra-se disponível em:
> ***https://capacitacao.ufsc.br/programacao***.

6.1. Linha de Desenvolvimento Iniciação ao Serviço Público

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

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO E À UNIVERSIDADE

Objetivo do Programa:
Proporcionar ao servidor público recém-admitido o conhecimento das especificidades do serviço público, da missão da Instituição, da postura do servidor público, visando a sua integração ao ambiente institucional.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Iniciação ao Ambiente Institucional UFSC.
2. Atendimento ao Público.
3. Combate à Violência de Gênero.
4. Prevenção e Combate ao Assédio Moral.
5. Redação Oficial.
6. Relações Étnico-raciais.
7. Rotinas Administrativas Básicas na UFSC.

6.2. Linha de Desenvolvimento Formação Geral

Conforme o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, esta linha de desenvolvimento visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.

PROGRAMA DE AFASTAMENTO E APOIO PARA AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Objetivo do Programa:
Estimular e viabilizar o acesso de servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC, por meio de afastamento e apoio financeiro às ações de desenvolvimento, visando à formação de quadros profissionais mais qualificados para servir com mais qualidade aos setores da Universidade.

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas das **Ciências Agrárias**, para o desenvolvimento profissional e institucional.
2. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas das **Ciências Biológicas**, para o desenvolvimento profissional e institucional.
3. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas das **Ciências da Saúde**, para o desenvolvimento profissional e institucional.
4. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas das **Ciências Exatas e da Terra**, para o desenvolvimento profissional e institucional.
5. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas das **Ciências Humanas**, para o desenvolvimento profissional e institucional.
6. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas das **Ciências Sociais Aplicadas**, para o desenvolvimento profissional e institucional.
7. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas das **Engenharias**, para o desenvolvimento profissional e institucional.
8. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas de **Linguística, Letras e Artes**, para o desenvolvimento profissional e institucional.
9. Aprimorar práticas administrativas e/ou acadêmicas, nas áreas **Multidisciplinares**, para o desenvolvimento profissional e institucional.

6.3. Linha de Desenvolvimento Gestão

Conforme o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, esta linha de desenvolvimento visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.

PROGRAMA ESCOLA DE GESTORES
Objetivo do Programa: Potencializar a formação de gestores, com vistas ao incremento do desenvolvimento institucional.
TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO
1. Combate à Violência de Gênero. 2. Gestão de Conflitos e Relações Interpessoais. 3. Gestão de Projetos. 4. Gestão de Riscos. 5. Gestão e Aprimoramento de Processos. 6. Inovação no Setor Público. 7. Liderança e Gestão de Equipes na Administração Pública. 8. Logística no Ambiente Público. 9. Planejamento Institucional. 10. Prevenção e Combate ao Assédio Moral. 11. Relações Étnico-raciais.

6.4. Linha de Desenvolvimento Inter-relação entre Ambientes

Conforme o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, esta linha de desenvolvimento visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional.

PROGRAMA DE INFORMÁTICA INTEGRADA AO TRABALHO
Objetivo do Programa: Proporcionar a capacitação para o uso de *softwares* e sistemas informatizados adotados pela UFSC no ambiente de trabalho.
TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO
1. Desenvolvimento de *Software* no Âmbito da UFSC. 2. Ferramentas de Produção Audiovisual. 3. Gerenciamento e Análise de Dados. 4. Planilhas Eletrônicas. 5. Sistemas e Plataformas de Informação: ADRH. 6. Sistemas e Plataformas de Informação: CAGR. 7. Sistemas e Plataformas de Informação: MATL. 8. Sistemas e Plataformas de Informação: Páginas UFSC. 9. Sistemas e Plataformas de Informação: PAI. 10. Sistemas e Plataformas de Informação: Plataforma Sucupira. 11. Sistemas e Plataformas de Informação: SIAPE. 12. Sistemas e Plataformas de Informação: SIARE. 13. Sistemas e Plataformas de Informação: SIGEPE Gestor. 14. Sistemas e Plataformas de Informação: Solar.

PROGRAMA DE IDENTIDADE INSTITUCIONAL

Objetivo do Programa:
Resgatar e consolidar a identidade institucional da UFSC expressas nas suas diversas formas de ser identificada, de modo a promover a integração institucional, a reforçar a credibilidade, a melhorar a imagem institucional e o relacionamento que mantém com seus diversos públicos.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Comunicação Institucional.
2. Ferramentas de Produção Audiovisual.
3. Redação Oficial.

PROGRAMA DE SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Objetivo do Programa:
Desenvolver ações direcionadas à promoção da saúde e bem-estar do servidor, bem como à prevenção de riscos inerentes às diversas atividades desenvolvidas no ambiente organizacional.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Normas regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho.
2. Saúde e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho.

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL E SUSTENTABILIDADE

Objetivo do Programa:
Promover ações de capacitação que estimulem ambientes sustentáveis, por meio da aplicação de conceitos de qualidade, inovação, comunicação e sustentabilidade, contribuindo para a ampliação da eficiência dos serviços, da saúde e bem-estar do servidor e o crescimento sustentável da UFSC.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Sustentabilidade e Educação Ambiental.

PROGRAMA DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

Objetivo do Programa:
Desenvolver a capacidade de comunicação, interpretação, argumentação e criação por meio da produção textual, da oralidade e dos sinais, visando promover formas de expressão mais criativas em textos profissionais, acadêmicos, técnicos, jornalísticos ou literários.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Atendimento ao Público.
2. Comunicação Institucional.
3. Ferramentas de Produção Audiovisual.
4. Língua Brasileira de Sinais.
5. Redação Oficial.

PROGRAMA ÉTICA, CIDADANIA E INCLUSÃO SOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Objetivo do Programa:
Disseminar informações e conceitos importantes que proporcionem aos servidores da UFSC a construção e ampliação de uma cultura inclusiva e cidadã, criando as condições para que valores de ética, democracia, justiça, igualdade e cidadania sejam incorporados no cotidiano do trabalho.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Acessibilidade no Ambiente Universitário.
2. Atendimento ao Público.
3. Auditoria na Administração Pública.
4. Combate à Corrupção.
5. Combate à Violência de Gênero.
6. Deficiência e Trabalho.
7. Ética no Serviço Público.
8. Gestão de Conflitos e Relações Interpessoais.
9. Inclusão e Permanência no Contexto da UFSC.
10. Língua Brasileira de Sinais.
11. Prevenção e Combate ao Assédio Moral.
12. Relações Étnico-raciais.

6.5. Linha de Desenvolvimento Específica

Conforme o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, esta linha de desenvolvimento visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

Objetivo do Programa:
Possibilitar o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho das atividades específicas do ambiente de trabalho e do cargo.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Aposentadoria e Previdência
2. Contabilidade na Administração Pública
3. Contratos Fundacionais
4. Deficiência e Trabalho
5. Fiscalização de Contratos Terceirizados
6. Gestão de Documentos e Arquivos
7. Gestão do Conhecimento
8. Gestão e Execução de Eventos
9. Gestão e Execução Orçamentária
10. Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos
11. Gestão Patrimonial
12. Internacionalização: cooperação, programas e procedimentos
13. Introdução ao Direito Público Voltado ao Cotidiano da UFSC
14. Legislação Administrativa e Atos Normativos da UFSC: orientações para uma boa prática administrativa
15. Lei Geral de Proteção de Dados
16. Licitações e Compras Públicas
17. Planejamento e Implantação BIM na UFSC
18. Rotinas para Concurso Vestibular
19. Rotinas para Validação de Renda
20. Segurança e Certificação Digital.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA – PROFOR

Objetivo Principal:
Propiciar o desenvolvimento profissional e o aperfeiçoamento pedagógico continuado a servidores(as) técnico-administrativos(as) e docentes da Universidade Federal de Santa Catarina, sendo de caráter obrigatório para docentes em estágio probatório e facultativo aos demais servidores da instituição.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

1. Acessibilidade educacional e neurodiversidades.
2. Ações pedagógicas e práticas educacionais que favoreçam inclusão e acolhimento aos discentes, incluindo aqueles(as) das ações afirmativas.
3. Ações pedagógicas para a promoção de saúde mental entre a comunidade acadêmica e manejo de crises entre discentes.
4. Acolhimento e integração institucional para novos(as) docentes.
5. Aspectos envolvidos na preceptoria de acadêmicos e residentes.
6. Atividades que envolvam alimentação, respiração, uso da voz, cuidados posturais e socioemocionais para docentes.
7. Comunicação não violenta na docência.
8. Conhecimento da estrutura do Colégio de Aplicação.
9. Conhecimentos na Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS ou sobre Braille..
10. Cooperação internacional no campo da educação.
11. Debates sobre a implementação e as implicações acadêmicas e pedagógicas da curricularização da extensão.
12. Debates sobre o papel da universidade pública no contexto brasileiro, função social da universidade.
13. Desenvolvimento de habilidades relacionadas às novas tecnologias e ferramentas educacionais.
14. Divulgação e publicações científicas.
15. Ética nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, Conselho de Ética e Plataforma Brasil.
16. Filosofia da educação, pedagogias críticas de ensino-aprendizagem e Base Nacional Comum Curricular.
17. Fomento, desenvolvimento e avaliação de projetos educacionais no Ensino Superior ou no Ensino Básico.
18. Funções administrativas e de gestão universitária na UFSC: Coordenação de Curso, Coordenação de Pesquisa, Coordenação de Ensino, Chefia de Departamento, entre outros.

TEMAS DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

19. Fundamentos da Educação.
20. Gestão de mídias digitais para atividades de ensino, pesquisa e extensão.
21. Gestão de projetos e equipes de pesquisa.
22. Legislação da carreira docente e plano de carreira docente.
23. Legislação educacional.
24. Metodologias de ensino e pesquisa nas diversas áreas do saber.
25. Metodologias de pesquisa científica.
26. Planejamento e avaliação educacional.
27. Planos de ensino e sua implementação.
28. Plataforma Lattes e Plataforma Sucupira.
29. Políticas de formação de professores(as).
30. Processos de aprendizagem e desenvolvimento cognitivo.
31. Programas de Desenvolvimento Sustentável e legislações relacionadas.
32. Progressão funcional e gestão do tempo.
33. Promoção de ações para a interculturalidade entre a comunidade acadêmica, incluindo questões relacionadas à imigração, refúgio ou internacionalização.
34. Promoção de acompanhamento das trajetórias estudantis.
35. Promoção de aperfeiçoamento de habilidades em didática para docentes.
36. Questões de gênero e diversidades no ambiente acadêmico e nos currículos e práticas pedagógicas.
37. Reflexões e elaboração de relatórios sobre permanência estudantil e combate à evasão, planejamento estratégico e de governança.
38. Reflexões sobre adequação das práticas pedagógicas e metodologias das mais diversas áreas de formação.
39. Reflexões sobre política antirracista, racismo institucional, educação antirracista, branquitude crítica, relações étnico-raciais, ações afirmativas, xenofobia, assédio, capacitismo, e outras formas de discriminação no ambiente acadêmico e nos currículos.
40. Reflexões, noções conceituais e aplicabilidade referentes à estruturação e reestruturação de Projetos Pedagógicos de cursos e currículos.
41. Sistemas UFSC.
42. Softwares e legislações sobre a Gestão da Informação e do Conhecimento.
43. Trabalho docente e práticas pedagógicas da contemporaneidade.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O planejamento é parte inicial vital para a condução de qualquer unidade de trabalho. Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas foi concebido com a firme intenção de auxiliar a UFSC a cumprir a sua missão institucional e alcançar os resultados de excelência pretendidos, apontando uma via segura para consolidar as práticas de gestão da capacitação e dar respostas aos anseios dos(as) servidores(as) da UFSC, por um serviço de capacitação profissional abrangente, efetivo e com excelente nível de qualidade.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas concebido para a UFSC não é um documento definitivo, e pela sua natureza dinâmica coloca todo o quadro de servidores(as) perante o desafio de recebê-lo como instrumento de orientação e planejamento das diferentes ações de capacitação necessárias para o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como a oportunidade de sugerir a inclusão de ações não contempladas.

É com muita satisfação que apresentamos à comunidade universitária este Plano de Desenvolvimento de Pessoas. Trata-se de um material produzido a partir da experiência de uma Equipe que assumiu o desafio, por meio da sua competência profissional, dedicação, comprometimento, que para tanto, intensificou seus estudos, buscou parcerias, realizou reflexões e teve a oportunidade de compartilhá-las.

Acreditamos na potencialidade da formação continuada, como a essência da Universidade como Instituição Social. Formar nossos(as) servidores(as) perpassa pela constituição e materialização de uma Universidade ética, inclusiva e de excelência.

8. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1.387, de 07 de fevereiro de 1995**. Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/. Acesso em:29 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5824, de 29 de junho de 2006**. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006**. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Portaria nº 9, de 29 de junho de 2006**. Define, na forma do Anexo a esta Portaria, os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor,

integrada por atividades afins ou complementares. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt09_2006.pdf. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.Disponível em: http://www.planalto.gov.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019**. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570. Acesso em: 29 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022**. Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

SOARES, Sandra Regina; CUNHA, Maria Isabel da. **Formação do Professor**: a docência universitária em busca de legitimidade. Salvador: EDUFBA, 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução nº 16/CUn/1996, de 27 de agosto de 1996**. Dispõe sobre as normas de afastamento e acompanhamento de servidores técnico-administrativos para formação. Disponível em: https://capacitacao.ufsc.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução nº 11/CUn/1997, de 29 de julho de 1997**. Dispõe sobre os Afastamentos de Curta, Média e Longa Duração de Docentes. Disponível em: http://www.prpg.ufsc.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria Normativa nº 017/GR/2008, 22 de julho de 2008**. Institui as normas de funcionamento dos cursos de capacitação profissional oferecidos pelo Departamento de Desenvolvimento de Potencialização de Pessoas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (DDPP/PRDHS), destinados aos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade. Disponível em: https://capacitacao.ufsc.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução nº 51/CUn/2015, de 02 de junho de 2015**. Regulamenta o Programa de Formação Continuada – PROFOR na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: http://caap.prograd.ufsc.br/files/2015/10/Resolu%C3%A7%C3%A3oNormativa_51_Profor.pdf. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 56/GR/2015, de 25 de junho de 2015**. Dispõe sobre as diretrizes para a participação de servidores técnico-administrativos e docentes ativos da UFSC nos cursos

de idiomas de língua estrangeira. Disponível em: https://capacitacao.ufsc.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 91/GR/2017, de 16 de janeiro de 2017**. Dispõe sobre a análise, registro e publicação de concessão de licenças para capacitação e afastamentos de curta, média duração e registros de afastamentos de longa duração. Disponível em: https://capacitacao.ufsc.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria nº 242/GR/2019, de 01 de julho de 2019**. Dispõe sobre o pagamento de eventos de curta duração e de cursos de capacitação. Disponível em: https://capacitacao.ufsc.br/. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2020 a 2024**. Disponível em: https://pdi.ufsc.br/o-pdi-2020-2024/. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria Normativa nº 49/2022/PRODEGESP, de 16 de dezembro de 2022**. Estabelece critérios para a seleção de servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC, ativos, para atuarem como instrutores nas ações de desenvolvimento. Disponível em: https://capacitacao.paginas.ufsc.br/files/2023/02/Portaria_49.PRODEGESP.2022_-_normas_para_selecao_de_instrutores_para_CCP-DDP.pdf. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Portaria Normativa 402/2021/GR, de 12 de julho de 2021**. Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://prodegesp.ufsc.br/files/2021/08/PORTARIA-NORMATIVA-N%C2%BA-402-2021-GR.pdf. Acesso em: 29 fev. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Resolução Normativa nº 180/2023/CUn, de 30 de maio de 2023**. Estabelece nova regulamentação do Programa de Formação Continuada (PROFOR), vinculado à PróReitoria de Graduação e Educação Básica (PROGRAD), na Universidade Federal de Santa Catarina e revoga a Resolução Normativa nº 51/CUn/2015, de 2 de junho de 2015. Disponível em: http://profor.prograd.ufsc.br/files/2023/07/RN_180_2023_CUn_-_PROFOR-11.07.2023.pdf. Acesso em: 29 fev. 2024.