Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE
Departamento de Desenvolvimento Profissional e Pessoal - DDPP
Seção de Capacitação e Desenvolvimento - SECADES

# MANUAL DE ORIENTAÇÕES – LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO – LND 2021

**SECADES/DDPP/PROGEPE/UNILA**

Foz do Iguaçu, abril de 2020

# Índice

1 APRESENTAÇÃO 3
2 INTRODUÇÃO 5
3 OBJETIVOS 7
3.1 Objetivo Geral 7
3.2 Objetivos Específicos 7
4 METODOLOGIA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – 2021 8
4.1 Etapa 1: Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND 2021 10
4.1.1 Preenchimento da aba 3 do Formulário de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento 2021 12
4.2 Etapa 2: Visitas In Loco para Consolidação do LND 2021 15
4.3 Etapa 3: Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – 2021 15
4.4 Etapa 4: Encaminhamento do PDP 2021 para aprovação do Gabinete da Reitoria 15
4.5 Etapa 5: Envio dos dados do PDP ao SIPEC 15
4.6 Etapa 6:Publicação e divulgação do PDP 2021 16
5 CRONOGRAMA 16
6 RECURSOS FINANCEIROS 17
7 LEGISLAÇÃO 17
7.1 Decreto Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019 17
7.2 Legislação sobre plano de carreira dos cargos técnicos-administrativos em educação (PCCTAE) 20
7.3 Legislação sobre plano de carreira do magistério superior 21

Foz do Iguaçu, abril de 2020

# 1 APRESENTAÇÃO

A Educação Superior está em constante mudança, tanto na área acadêmica quanto na área administrativa, gerando transformações significativas nas ações das Instituições Federais de Ensino – IFEs, principalmente quanto ao retorno que oferecem à sociedade.

Esse cenário de mudança exige que os atores envolvidos, servidores públicos federais, estejam constantemente informados e capacitados para sua atuação. Consequentemente, requer uma constante busca por aprimoramentos e/ou formações profissionais que propiciem a adoção de novas e boas práticas acadêmicas e administrativas.

Para tanto, torna-se imprescindível que as IFEs assumam com o servidor o compromisso de torná-lo autor de seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional, assim como de melhorias para a comunidade, gerando transformações sociais significativas. Esta premissa está em consonância com a necessidade de grandes modificações na área da gestão pública que permitam o atendimento e a satisfação das demandas e exigências dos seus usuários.

Nesse contexto, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP – apresenta-se como uma importante ferramenta de planejamento, organização e consolidação de ações de capacitação. Nele, o servidor assume o papel principal de todas as atividades planejadas, ora como agente detentor e multiplicador de conhecimentos, ora como agente receptor de novas habilidades.

A construção do PDP ocorre por meio do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND, sendo este um documento base e primordial para que se tenha um conhecimento institucional quanto às carências e estratégias de saneamento das mesmas.

Para 2021, o foco da Gestão de Pessoas estará na oferta de ações de capacitação interna, buscando atender um maior número de demandas e de servidores. A

metodologia adotada para o Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento será o preenchimento de um formulário por todos os servidores, disponibilizado em plataforma online, como forma de consulta aberta, visando ampliar as discussões por meio da participação, contribuição e acompanhamento de todos os docentes e técnicos administrativos em educação, atuantes nas áreas acadêmica ou administrativa da instituição.

Espera-se que, por meio deste processo, a execução do PDP 2021 propicie o desenvolvimento de um quadro de pessoal com os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para satisfazer as necessidades e os objetivos da organização e da sociedade, otimizando os recursos da instituição de modo a garantir um bom desempenho e o alcance dos resultados e metas estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI e no Plano de Gestão 2019-2023.

Reitera-se a necessidade de participação de todos os servidores da UNILA na construção do PDP 2021, ficando sob responsabilidade do gestor de cada macrounidade o encaminhamento deste Manual de Procedimentos do LND 2021 a todos os setores e colaboradores da sua unidade.

A seguir, apresenta-se a metodologia, os conceitos, as fundamentações legais e o cronograma de elaboração do PDP 2021. Esperamos que o presente documento possa facilitar o processo de construção coletiva, configurando-se como um material orientador aos gestores e servidores da UNILA.

## 2 INTRODUÇÃO

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. A PNDP é composta por: Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP; relatório anual de execução do PDP; Plano

Consolidado de Ações de Desenvolvimento; relatório consolidado de execução do PDP; modelos, metodologias, ferramentas informatizadas e trilhas de desenvolvimento.

Desde o ano de 2013, data do primeiro Plano de Capacitação da UNILA, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE vem trabalhando e refletindo nos melhores mecanismos para que as necessidades institucionais sejam atendidas. Para tal, várias foram as metodologias e estratégias pesquisadas, estudadas e aplicadas.

Para 2021, em consonância com o Decreto 9.991 de 28 de agosto de 2019 e a Instrução Normativa 201 de 11 de setembro de 2019, o PDP tem um caráter informativo, consultivo, estratégico e indutor do desenvolvimento institucional da UNILA.

Uma vez que a UNILA possui como característica um ambiente interdisciplinar e intercultural, é preciso adotar condutas que vão além dos parâmetros técnicos e objetivos, e faz-se necessário a socialização e o fortalecimento de um processo de construção de conhecimento coletivo, focado em princípios elencados no desenvolvimento institucional e pessoal e nos demais princípios que norteiam a administração pública. Para tanto, é preciso compreender a especificidade de cada uma das macro unidades – acadêmicas e administrativas – em relação ao planejamento tático, operacional e estratégico, bem como ao conhecimento, às habilidades e às atividades pertinentes a cada nível de planejamento.

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND é, então, um instrumento de gestão indispensável para o planejamento e implantação de ações de capacitação para os servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade e viabiliza o diagnóstico de cada Unidade Acadêmica e Administrativa no que diz respeito às reais necessidades de capacitação da Instituição.

Salientamos a importância do diálogo interno entre os gestores com as respectivas unidades e colaboradores, a fim de que o PDP seja um documento que abranja as necessidades de capacitação de toda a instituição, de modo participativo e efetivo.

Foz do Iguaçu, abril de 2020

É oportuno, também, esclarecer que a realização das ações contempladas no PDP – 2021 está condicionada à disponibilidade orçamentária, concessões de diárias e passagens, instrutor, logística, equipamentos, entre outros fatores.

Com a vigência do Decreto nº 9.991 de 28/08/2019 e da Nota Técnica 201/2019, foram definidos novos critérios e procedimentos para concessão de licenças e afastamentos dos servidores públicos em ações de desenvolvimento. Estão, neste contexto, aqueles permitidos pela Lei nº 8.112/90, dentre eles: licença para capacitação, treinamento regularmente instituído, afastamentos para estudo no exterior, participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, pós-doutorado.

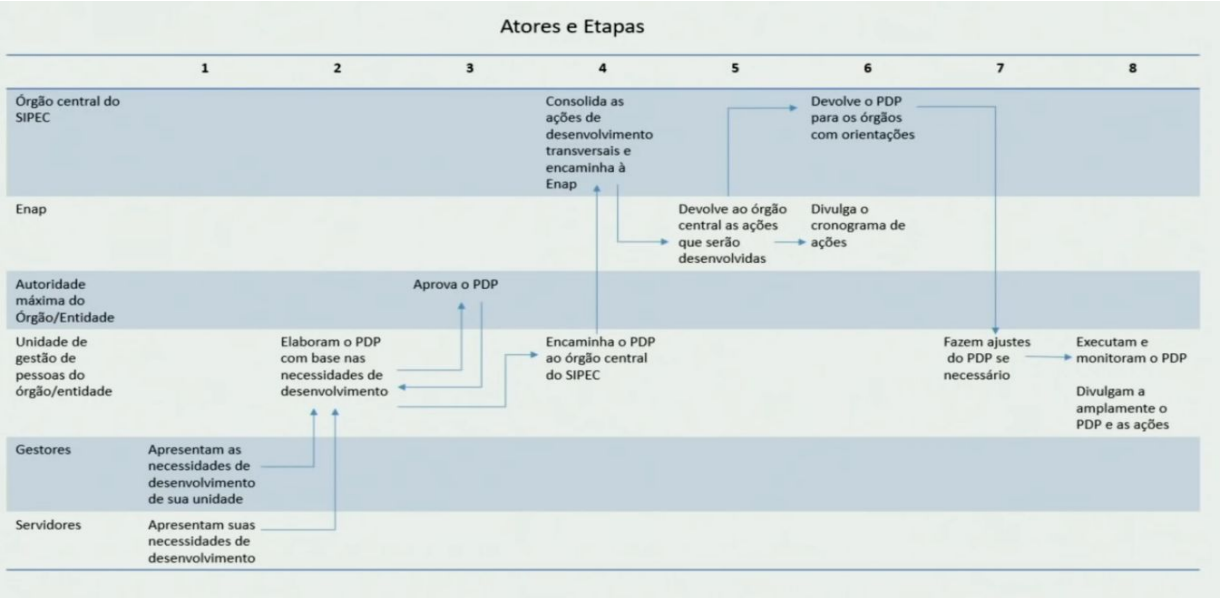
A nova norma, que revogou o Decreto nº 5.707/2006, instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, em que os órgãos e entidades devem realizar o Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento – LND de seus servidores para o próximo ano, informando os custos estimados das ações que pretendem executar e a gestão dos riscos associados. A nova PNDP busca oferecer diretrizes sobre o tipo de capacitação que a administração pública requer, democratizando o acesso aos cursos e às licenças de capacitação, além de tornar os processos mais transparentes. Em qualquer hipótese, estas concessões têm que estar alinhadas ao interesse da administração e à necessidade de qualificação de um ou mais servidores.

Dentre as mudanças do decreto está a adoção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), em substituição ao antigo Plano Anual de Capacitação (PAC), o qual será enviado por todos os órgãos ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC contendo a identificação das demandas necessárias ao próximo ano, bem como o envio de um relatório de execução sobre o cumprimento das ações planejadas. O SIPEC atualmente é o responsável por unificar as informações.

O PDP passa a ser, então, o instrumento utilizado para mensurar as necessidades de capacitação e qualificação da instituição.

Segue figura demonstrativa quanto aos atores e etapas desde o levantamento de necessidades, até a elaboração do documento final do PDP:

Foz do Iguaçu, abril de 2020




# 3 OBJETIVOS

## 3.1 Objetivo Geral

Instruir os procedimentos a serem realizados pelas unidades acadêmicas e administrativas da UNILA em relação ao Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND 2021.

## 3.2 Objetivos Específicos

- Explicitar os conceitos pertinentes ao tema;
- Apresentar a fundamentação legal;
- Apresentar a metodologia a ser adotada no LND para 2021;
- Explicar os itens do formulário a serem preenchidos;
- Divulgar o cronograma a ser cumprido no decorrer no LND 2021;

- Facilitar a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP da UNILA.

## 4 METODOLOGIA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – 2021

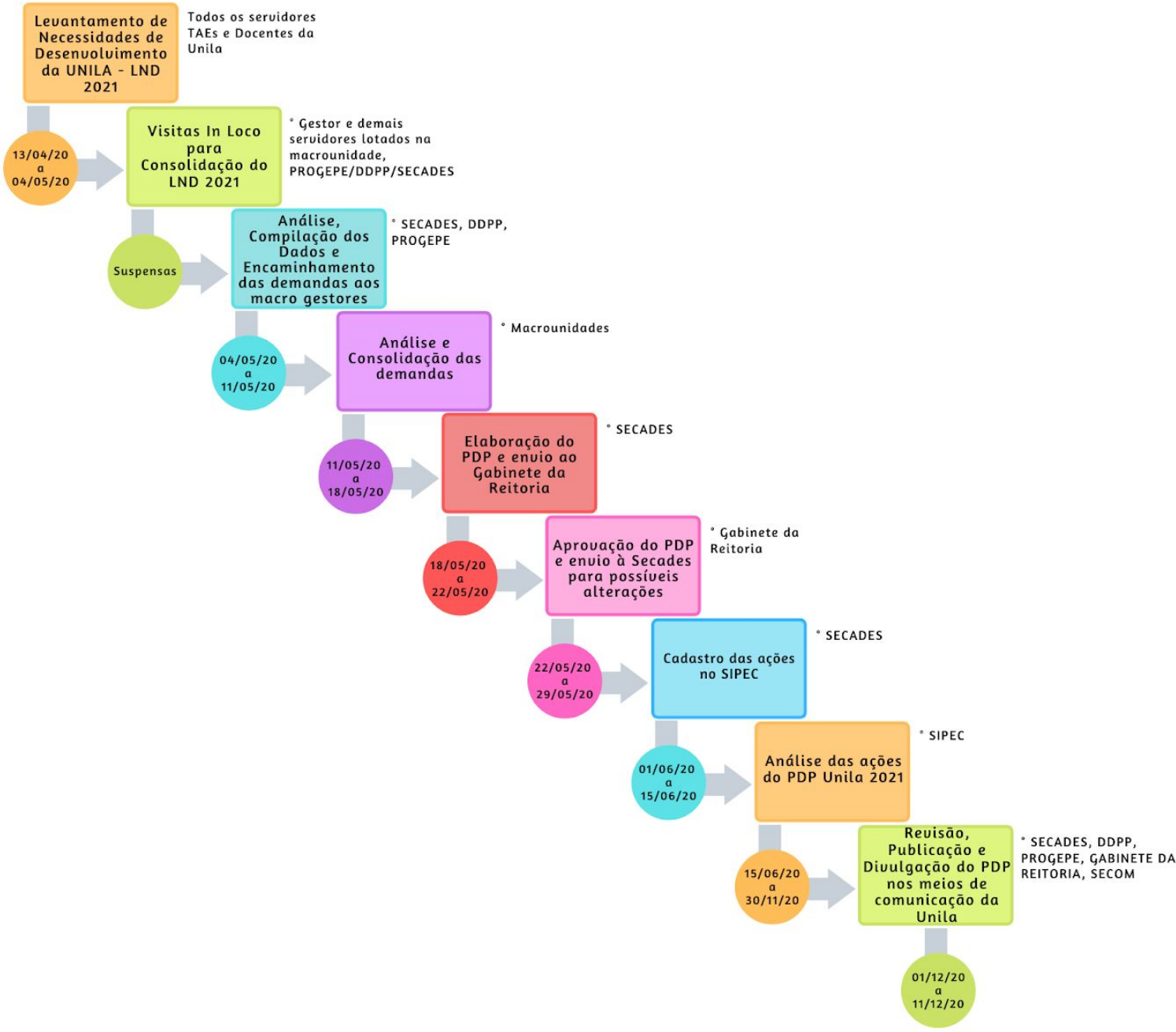
O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UNILA – PDP 2021 será construído considerando os principais normativos regulamentadores vigentes da instituição sobre o desenvolvimento e gestão de pessoas, sendo o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, o Plano de Gestão 2019-2023, as Políticas Institucionais, resoluções, informações obtidas no Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND, e as análises, reflexões e definições da área de Gestão de Pessoas .

O PDP 2021 será composto pelas seguintes etapas, e cada qual será explicitada a partir do item 4.1 deste documento.

| Etapas | Ação | Responsável(is) |
|---|---|---|
| 1 | Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento através de formulário online | Todos os servidores TAEs e Docentes da Unila |
| 2 | Visitas In Loco para Consolidação do LND 2021 (SUSPENSAS). | Gestor e demais servidores lotados na macrounidade, PROGEPE/DDPP/SECADES |
| 3 | Análise, Compilação dos Dados e encaminhamento das demandas de cada macrounidade aos gestores | SECADES, DDPP, PROGEPE |
| 4 | Análise das informações inseridas pelos servidores da área, inserção de novas demandas, aprovação do LND 2021 pelo macrogestor e devolução à SECADES para possíveis alterações | Macrounidades |
| 5 | Elaboração do PDP, com base nas demandas recebidas das macrounidades, e envio ao Gabinete da Reitoria | SECADES, DDPP, PROGEPE |
| 6 | Aprovação do PDP 2021 e Devolução à SECADES para possíveis alterações | GABINETE DA REITORIA |
| 7 | Inserção das Ações do PDP no SIPEC | SECADES |
| 8 | Análise das Ações do PDP UNILA 2021 | SIPEC |

| | | |
|---|---|---|
| 9 | Revisão Final, Publicação e Divulgação do PDP – 2021 no Boletim de Serviço e demais meios de comunicação da UNILA | SECADES, DDPP, PROGEPE, GABINETE DA REITORIA, SECOM |

Abaixo, segue fluxograma das ações pertencentes ao LND e ao PDP 2021 para orientação das macrounidades e demais setores da instituição.




Foz do Iguaçu, abril de 2020

## 4.1 Etapa 1: Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND 2021

Reiteramos que, para o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento 2021, é imprescindível que todos os servidores das unidades realizem a leitura do presente texto. Deste modo, solicitamos que este documento seja amplamente repassado e divulgado, a fim de que todos tenham acesso.

As visitas *in loco* às áreas pela equipe da PROGEPE tinham o objetivo de apresentar as mudanças no PDP, explicar a importância do LND, esclarecer dúvidas e nortear o preenchimento do formulário. Devido à pandemia e o período incerto de trabalho remoto, alteramos a metodologia e adotamos a estratégia de preenchimento de formulário online, que será divulgado em breve aos servidores via e-mail, a fim de que todos tenham acesso.

Após o recebimento dos formulários preenchidos, a Secades elaborará um relatório das demandas de cada unidade e encaminhará, até a data de 11/05, aos gestores, a fim de que analisem, convalidem e consolidem as necessidades apresentadas, inserindo novas demandas, caso seja necessário, e retornando o Relatório Consolidado à SECADES, até a data de 18/05.

Destacamos que a cada ano são promovidas melhorias na forma do LND, visando simplificar a disposição e abarcar as informações de forma mais prática, concisa e consistente.

Para fins de orientação das unidades, explicitamos a seguir os conceitos das informações que compõem o LND:

Capacitação Interna: ações planejadas, coordenadas e executadas pela Unila, ainda que haja a contratação de outras instituições;

Capacitação Externa: ações de capacitação 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 a autorização da chefia imediata para a participação na ação;

Licença Capacitação: a cada quinquênio de efetivo exercício, poderá ser concedido, no interesse da administração, até 90 dias para capacitação, em até 06 parcelas de 15 dias;

Pós-Graduação Stricto-Sensu - Nível Mestrado ou Doutorado: afastamento para cursar Pós-Graduação *Stricto Sensu* de até 24 meses para Mestrado e de até 48 meses para Doutorado;

Pós-Doutorado: afastamento de até 12 meses para cursar pós-doutorado;

Apresentação de Trabalho e/ou Palestrante: quando o servidor é convidado para palestrar sobre alguma temática que tenha vínculo com sua atuação junto à instituição, ou quando é aceito para apresentar artigo em evento científico, desde que o assunto tenha vínculo com as atividades desempenhadas.

Para o ano de 2021, a Etapa 1 – Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND será realizada através de um formulário online, que será enviado a todos os servidores através do e-mail institucional.

4.1.1 Orientações para o preenchimento do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento:

O formulário está dividido em 5 seções: 1ª: Informações gerais (preenchimento obrigatório); 2ª: Ação de Desenvolvimento (preenchimento obrigatório); 3ª: Ação de Desenvolvimento; 4ª: Ação de Desenvolvimento; 5ª: Ação de Desenvolvimento.

Compreendemos que o servidor poderá apresentar mais de uma demanda de desenvolvimento, com isso, a 3ª, 4ª e 5ª seções são idênticas à 2ª, todavia, deverão ser preenchidas somente se houver a necessidade de mais de uma ação de desenvolvimento para o ano de 2021.

Sendo assim, caso haja necessidade de uma única demanda de desenvolvimento, as próximas telas deverão ser prosseguidas, até que chegue à tela de conclusão do formulário.

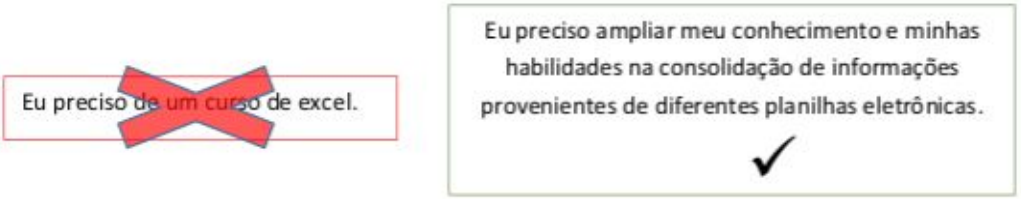
Se houver mais de 4 ações de desenvolvimento, um novo formulário deverá ser respondido.

Abaixo, seguem orientações para cada item de preenchimento:

**Tipo de Capacitação Desejada:** Informe se trata-se de ação de Capacitação Externa, Capacitação Interna, Licença Capacitação, Mestrado, Doutorado ou Pós Doutorado.

**Necessidade a ser Atendida:** Descreva a melhoria necessária para as atividades, processos e/ou desempenho, considerando sempre o alcance dos objetivos estratégicos do órgão ou entidade. O que precisa ser melhorado, ampliado?

A partir de agora, importa o que é necessário desenvolver, e deixa de ser importante o nome do curso.




**Título da Ação (Previsão):** Nome da ação ou evento que se pretende participar ou ofertar;

**Área de Atuação:** Em cada área de atuação, são elencados diversos objetos temáticos, que correspondem a temas específicos de atuação. A depender de suas atribuições, um servidor pode atuar em vários objetos temáticos, de uma única ou de mais de uma área de atuação. Tais áreas já vieram estabelecidas pelo SIPEC. São elas: Administração Financeira, Comunicação, Contabilidade, Controle Interno, Correição, Custos, Documentação e Arquivo, Ética, Gestão de Pessoas, Organização e Inovação Institucional, Ouvidoria, Planejamento e Orçamento, Serviços Gerais, Tecnologia da Informação e Comunicação, Transparência e Controle Social, Outras.

**Público Alvo:** Informe a qual público devem se destinar as ações de desenvolvimento a fim de atender às necessidades descritas;

**Competência associada:** Competência que deve ser desenvolvida na ação;

**Quantidade Prevista de Servidores:** informar o número de servidores que participarão da ação;

**Especificação do Tipo de Aprendizagem:** Conforme o tipo de aprendizagem selecionado, opções diferentes serão disponibilizadas;

**Modalidade:** Se é presencial, semipresencial ou a distância;

**Enfoque do Desenvolvimento:** Selecione a opção que melhor representa o enfoque da ação de desenvolvimento a ser ofertada. As seguintes opções estão disponíveis, conforme o SIPEC:

a) aprimoramento técnico: quando o foco é o aprendizado relacionado a um instrumento, uma técnica, metodologia, ferramenta, norma, sistema, etc;

b) educação formal: ensino fundamental, médio, graduação, pós-graduação, etc;

c) comportamental, gerencial ou liderança: quando o foco é o aprimoramento de uma ou mais características comportamentais ou gerenciais;

d) ingresso no serviço público;

e) preparação para aposentadoria;

f) atividade de extensão: quando o foco é o aprendizado ou aprimoramento de uma competência ou característica, mas cuja aplicação no trabalho não é imediata ou direta.

**Vinculação com o PDI:** inserir qual meta e objetivo a ação irá atingir, conforme estabelecido no PDI;

**Carga Horária Total Individual Prevista:** Informe a carga horária total de participação de cada servidor na ação de desenvolvimento;

**Custo Individual Previsto (quando for o caso):** inserir a especificação dos valores a serem investidos por servidor, entre: diárias; passagens; GECC; Inscrição; Contratação In Company; Contratação de Escola de Governo;

**Resultados Esperados:** qual a aplicabilidade da ação e quais são os resultados a serem atingidos com a execução da ação;

**Outras Informações:** Informe quaisquer outras questões que considerar necessárias;

Cabe ressaltar que a inserção das informações neste formulário não implica a concessão. O servidor interessado deverá entrar em contato com a área pertinente para averiguar quais os procedimentos cabíveis à solicitação, bem como os prazos necessários.

**ATENÇÃO:**

1) O atendimento às demandas incluídas no PDP dependerá dos recursos disponibilizados pela Instituição;

2) Lembramos que o foco de capacitação para 2021 estará nas ações internas, visando capacitar um maior número de servidores e buscando atender desde as demandas transversais até aquelas mais específicas de cada unidade;

2) Os dados apresentados pelas unidades servirão de base para planejamento e execução de ações internas e externas, demonstrando as lacunas existentes e a amplitude das atividades a serem desenvolvidas;

3) Ressaltamos que toda ação de capacitação que resulte em afastamento das atividades deverá estar previsto no LND;

4) Caso alguma unidade solicite participação em evento externo ou oferta de ação interna sem a devida previsão no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, o gestor máximo, visando atrelar a execução das ações ao planejamento proposto pela Unidade, deverá justificar o porquê da demanda não ter sido prevista. Tal situação faz-se importante uma vez que, ao final de cada ano, devemos prestar contas ao Ministério da Economia das ações executadas que estavam previstas ou não no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da instituição;

## 4.2 Etapa 2: Visitas *In Loco* para Consolidação do LND 2021

Esta etapa está **suspensa** devido à pandemia. Caso necessário, poderá ser agendada uma reunião por videoconferência com a equipe da Secades.

## 4.3 Etapas 3 e 4: Análise, convalidação e consolidação dos dados pela macrounidade

A SECADES fará a compilação dos dados referente a cada unidade e encaminhará ao macro gestor, a fim de que haja a convalidação das demandas levantadas pelos servidores da área.

Após recebimento, o gestor da macrounidade poderá alterar as demandas, indicar prioridades e inserir outras ações ainda não contidas no LND. É importante que nenhuma demanda seja excluída, ainda que não seja a prioridade, e que todos os gestores da área sejam consultados, a fim de que averiguem as demandas informadas e a necessidade de outras demandas.

Ressaltamos que, segundo o Decreto 9.991/2019 e demais normativos vinculados, somente haverá possibilidade de autorização de demandas inseridas no PDP. Caso alguma demanda não esteja aprovada, será necessário aguardar a análise pelo SIPEC, para, então,

ser analisada e autorizada. Nessa perspectiva, é de extrema importância a participação de toda a instituição.

Findado o prazo desta etapa, caberá a macrounidade retornar a planilha à SECADES, com a consolidação do LND da sua unidade.

## 4.4 Etapas 5 e 6: Elaboração do PDP e envio para aprovação do Gabinete da Reitoria

Após o recebimento das planilhas com o LND consolidado de cada área, a SECADES fará a compilação dos dados e elaborará o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2021, com as necessidades de capacitação de todas as áreas da Unila.

Na sequência, o PDP será encaminhando ao Gabinete da Reitoria para aprovação e possíveis correções. Que, na sequência, fará a devolução do documento à SECADES para alterações, se necessário, e demais providências.

## 4.5 Etapas 7 e 8: Envio dos dados do PDP ao SIPEC e Análise das ações

Nesta etapa, a equipe SECADES fará o cadastro das necessidades de capacitação no SIPEC até o dia 15/06/2020. O SIPEC, por sua vez, terá até o dia 30/08 para analisar e consolidar os PDPs de todas as instituições e enviar à ENAP. Na sequência, a Enap devolverá em 05/10/2020 ao órgão central do SIPEC as ações que serão desenvolvidas pelas escolas de governo. Em 30/11/2020 o SIPEC devolverá aos órgãos e entidades os PDPs e publicará o cronograma de ações transversais.

## 4.6 Etapa 9: Publicação e divulgação do PDP 2021

Após retorno do SIPEC, o PDP será revisado pela SECADES/DDPP/PROGEPE, que encaminhará a versão final do documento ao Gabinete da Reitoria para publicação no Boletim de Serviço. Posteriormente, o PDP 2021 será divulgado pelos meios institucionais de comunicação, com objetivo de ampliar seu alcance e aumentar a participação dos servidores no processo de execução das atividades propostas.

## 5 CRONOGRAMA

Para orientação e resumo das ações que compõem o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento do ano de 2021, bem como demais ações de elaboração do PDP 2021, segue cronograma:

| CRONOGRAMA PDP 2021 | | |
|---|---|---|
| **AÇÃO** | **RESPONSÁVEL(IS)** | **DATA** |
| Etapa 1 - Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento através de formulário online | Todos os servidores TAEs e Docentes da Unila | 13/04/20 a 04/05/20 |
| Etapa 2 - Visitas In Loco para Consolidação do LND 2021 | Gestor e demais servidores lotados na macrounidade, PROGEPE/DDPP/SECADES | SUSPENSAS |
| Etapa 3 - Análise, Compilação dos Dados e encaminhamento das demandas de cada macrounidade aos gestores | SECADES | 04/05/20 a 11/05/20 |
| Etapa 4 - Análise das informações inseridas pelos servidores da área, inserção de novas demandas, aprovação do LND 2021 pelo macrogestor e devolução à SECADES para possíveis alterações | Macrounidades | 11/05/20 a 18/05/20 |
| Etapa 5 - Elaboração do PDP, com base nas demandas recebidas das macrounidades, e envio ao Gabinete da Reitoria | SECADES, DDPP, PROGEPE | 18/05/20 a 22/05/20 |
| Etapa 6 - Aprovação do PDP 2021 e Devolução à SECADES para possíveis alterações | GABINETE DA REITORIA | 22/05/20 a 29/05/20 |
| Etapa 7 - Inserção das Ações do PDP no SIPEC | SECADES | 01/06/20 a 15/06/20 |
| Etapa 8 - Análise das Ações do PDP UNILA 2021 | SIPEC | 15/06/20 a 30/11/20 |
| Etapa 9 - Revisão Final e Publicação, Divulgação do PDP – 2021 no Boletim de Serviço e demais meios de comunicação da UNILA | SECADES, DDPP, PROGEPE, GABINETE DA REITORIA, SECOM | 01/12/20 a 11/12/20 |

## 6 RECURSOS FINANCEIROS

Anualmente, a PROGEPE possui aporte financeiro para execução de ações de capacitação, a fim de possibilitar o desenvolvimento profissional e pessoal do servidor. Para o ano de 2021, ainda não há valores definidos, mesmo assim, cabe mencionar que o recurso

será dividido entre Capacitação Externa e Capacitação Interna, dando ênfase às ações internas, seja com contratação de empresa, escola de governo, pagamento de GECC, concessão de diárias e passagens, ou sem custos para a instituição.

A partir desta dinâmica, a execução das ações de capacitação ocorrerá posterior à publicação do PDP 2021. Sendo assim, as tratativas com as unidades em torno da execução das ações ocorrerão após o retorno do recesso administrativo de 2020/2021.

# 7 LEGISLAÇÃO

Buscando ampliar as referências utilizadas neste trabalho e relacionadas à carreira dos TAEs e docentes, disponibilizamos abaixo as principais Leis e Decretos vinculados à temática, bem como um breve resumo sobre seus principais assuntos e objetivos:

## 7.1 Decreto Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019

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.

## 7.2 Legislação sobre plano de carreira dos cargos técnicos-administrativos em educação (PCCTAE)

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;
- 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;
- Decreto nº 5.824, 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, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. (Ambiente Organizacional);

- 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.
- Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 – Dispõe, dentre outros assuntos sobre a reestruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativo em Educação.
- Portaria MEC nº 09, de 29 de junho de 2006 – 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.

## 7.3 Legislação sobre plano de carreira do magistério superior

- Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987 – Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.
- Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006 – Dispõe sobre a reestruturação das carreiras de Magistério de Ensino Superior e de Magistério de 1o e 2o Graus e da remuneração dessas carreiras, (...), e dá outras providências.
- Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 – Dispõe sobre a Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987, (..), da Lei no 11.507, de 20 de julho de 2007; institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987 – Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências.
- Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 – Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987.
- Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013 - Altera a Lei nº12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de

Magistério Federal; altera as Leis nº 1.526, de 4 de outubro de 2007, 8.958, de 20 de dezembro de 1994, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 12.513, de 26 de outubro de 2011, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 91, de 28 de agosto de 1935, e 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei nº 2.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências.

**Durante o período de trabalho remoto, estamos à disposição para tratativas e dúvidas pelo endereço de e-mail: capacitacao@unila.edu.br. Assim que retornarmos às atividades presenciais, estaremos à disposição na Vila A, sala 201, e, também, pelos telefones 3529-7315 e 3529 2883.**