

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ESCOLA DE GOVERNANÇA EM GESTÃO PÚBLICA

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

PDP UFF - EDIÇÃO 2020

Niterói 2019

Reitor

Antônio Claudio Lucas da Nóbrega

Vice-Reitor

Fabio Barboza Passos

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Mariana Cristina Monteiro Milani

Diretor da Escola de Governança em Gestão Pública

Alexandre Bomfim Reis

Equipe da SANT - Contatos: 2629-5315 / 5317; e-mail: sant.dda.eggp@id.uff.br

Jaqueline Helena Couto Schuenck

Laís Faria de Oliveira

Marianna de Aguiar Estevam do Carmo

Marta Cavalcante Assumpção Moniz

Solange Barbosa Bittencourt

Equipe de Capacitação da EGGP, e-mail: sdpr.dda.eggp@id.uff.br

Eunice de Castro Silva

Katia Regina Pereira Machado

Lara Mucci Poenaru

Letícia Queiroz Arruda

Rafael Cardoso Chagas

Suellen Silva dos Santos Souza

Tatiana Gonçalves Costa

Tatiana Vieira Sant'Ana de Sousa

Tobias José dos Santos

1. INTRODUÇÃO	14
2. OBJETIVOS	16
2.1 Objetivo Geral	16
2.2 Objetivos Específicos	16
3. PÚBLICO-ALVO	17
4. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO	17
5. FORMAS DE CAPACITAÇÃO	17
6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO	18
6.1 Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Técnicos-administrativos	18
6.2 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente	19
7. ENFOQUE DO DESENVOLVIMENTO	19
7.1. Aprimoramento Técnico	19
7.2. Educação formal	20
7.2.1. Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF)	20
7.2.2. Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)	20
7.2.3. Afastamentos	20
7.3. Comportamento, gerencial ou liderança	20
7.4. Ingresso no serviço público	20
7.5. Preparação para aposentadoria	20
7.6. Atividade de extensão	21
8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	21
9. REFERÊNCIAS	21
ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2020	23

1. INTRODUÇÃO

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) apresenta o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal Fluminense (PDP/UFF) que tem por finalidade implementar as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal (PNDP), instituída pelo Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019, e auxiliar o desenvolvimento de competências fundamentais ao corpo docente e técnico-administrativo da Universidade Federal Fluminense, alinhadas ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI-UFF 2018-2022)¹, de modo a promover ações voltadas para a educação permanente a fim de alcançar a excelência e a melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade e o desenvolvimento dos seus servidores.

O PDP/UFF é elaborado pelo Grupo de Trabalho, instituído no âmbito da PROGEPE pela DETERMINAÇÃO DE SERVIÇO 6 N° 011 de 16 de Setembro de 2019, composto por Carmen Lucia Goneli de Nazaré, matrícula SIAPE 307797; Carla Aparecida Florentino Rodrigues, SIAPE 2649492; Alexandre Bomfim dos Reis, SIAPE 1310131; Rafael Cardoso Chagas, SIAPE 2425070; Marianna de Aguiar Estevam do Carmo, SIAPE 1965204; Aline da Silva Marques, SIAPE 1461842; Fábio Moita Louredo, SIAPE 2755968; Fátima de Azevedo Loureiro, SIAPE 2126728; Fátima Suely dos Santos Melo, SIAPE 6363996; e Tobias José dos Santos, SIAPE 1865649 e operacionalizado pela Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP).

A EGGP faz parte da estrutura organizacional da PROGEPE, a qual foi concebida como resposta às demandas da Universidade, estabelecendo uma nova estrutura funcional e organizacional para atuar em ações de capacitação e qualificação para todos os servidores da UFF - Docentes e Técnico-Administrativos em Educação - e de outras instituições do serviço público.

Nesse sentido, o PDP/UFF fundamenta-se nas premissas da gestão por competências e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição e de outras instituições públicas. As ações de capacitação dos servidores visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas da UFF delineadas em seu PDI. O desenvolvimento dessas competências individuais é condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário dos serviços públicos em educação superior.

As ações de capacitação baseiam-se na legislação vigente pertinente a área. Dessa forma, em alinhamento com o Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019, com a Instrução Normativa N° 201, de 11 de Setembro de 2019, com a Lei 12.772, de 28/12/2012 e com a Lei 11.091, de 12/01/2005, o presente Plano incentivará e apoiará as iniciativas de capacitação promovidas no âmbito da própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal.

Ademais, o fortalecimento do desenvolvimento dos servidores e dos serviços prestados pela Universidade está em estrita consonância com o PDI/UFF, aprovado para o próximo quinquênio 2018-2022. Segundo o PDI, os 5 anos previstos nele deverão ser dedicados a consolidação da expansão da Universidade que ocorreu nos últimos anos. Portanto, a capacitação e a educação permanente dos servidores será uma estratégia de fundamental importância para atingirmos o objetivo central da Instituição delineado em seu PDI.

Além disso, em consonância com o novo Decreto, as ações de desenvolvimento operacionalizadas pela UFF poderão, em parceria ou convênio, atender servidores públicos de outras instituições, com ações transversais a todo serviço público, de acordo com objetivo de melhorar a oferta de serviços públicos de qualidade a toda sociedade.

As ações apresentadas neste PDP foram formuladas a partir do Levantamento de Necessidades de Capacitação - LNC e do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente - LND e de outras demandas institucionais. Esses procedimentos serviram para a definição das necessidades de desenvolvimento dos servidores da UFF. É importante ressaltar que a proposta de planejamento e a previsão orçamentária poderão ser alteradas conforme necessidades e prioridades institucionais.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Promover o alcance dos objetivos institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais e das equipes de trabalho, a fim de aprimorar continuamente os serviços prestados à sociedade - de acordo com o Decreto nº 9.991/2019 e a Instrução Normativa Nº 201.

2.2 Objetivos Específicos

Promover ações que atendam às necessidades de capacitação dos servidores da UFF em consonância com os objetivos estratégicos, missão e visão do PDI/UFF.

Favorecer a equidade do acesso às ações de capacitação prevista neste PDP.

Realizar a implementação das ações de capacitação identificadas como prioritárias no Levantamento de Necessidades de Capacitação e no Levantamento de Necessidades Docentes, de forma contínua, a avaliação das ações de capacitação.

Garantir o acesso à informação e oportunidades de desenvolvimento nas carreiras.

Zelar pela transparência e eficiência nas ações de capacitação e qualificação dos servidores.

¹ Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI 2018-2022: O amanhã da UFF, como será? óNiterói: UFF, 2018.

3. PÚBLICO-ALVO

Servidores públicos federais, docentes e técnico-administrativos, pertencentes ao quadro da UFF e em exercício na Instituição; servidores públicos de outros órgãos em exercício na UFF; profissionais que estão em regime de contratação temporária regidos pela Lei nº 8.745/93 e servidores da administração pública das três esferas, através de convite ou de parceria e convênio, desde que não cause nenhum prejuízo a oferta de ações de capacitação voltada para o público interno da UFF.

4. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

A EGGP é responsável pelo desenvolvimento de ações de capacitação voltadas para os profissionais da UFF integrantes das carreiras docente e técnico-administrativa.

As ações de capacitação abrangem cursos de educação formal e não formal, de curta ou média duração, oficinas, workshops, palestras e eventos. As atividades são planejadas anualmente a partir dos diagnósticos de demandas de capacitação e ofertadas nas modalidades presencial, semipresencial e a distância.

Além disso, desde 2019 a EGGP, em parceria com programas de pós-graduação da UFF, disponibiliza vagas de educação formal em cursos de mestrado e doutorado para servidores da UFF através do Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF).

Nos últimos anos, a EGGP tem adotado como estratégia ofertar grande parte de suas ações nas modalidades semipresencial e a distância, buscando, com isso, atender tanto os servidores atuantes em Niterói, quanto aqueles pertencentes aos demais polos da UFF, ou ainda aqueles trabalhadores do Hospital Universitário Antônio Pedro (HUAP), cujas escalas de trabalho demandam ações de capacitação flexíveis quanto aos horários.

Algumas áreas de atuação ou projetos estratégicos são voltados para públicos ou carreiras específicas; outras são transversais e perpassam todas as carreiras e cargos dos profissionais da UFF, como as ações voltadas para a formação de gestores e potenciais gestores, além daquelas que visam a apoiar a implantação de mudanças institucionais, como no caso do Sistema Eletrônico de Informação (SEI).

5. FORMAS DE CAPACITAÇÃO

O Plano de Desenvolvimento de Pessoal está estruturado para oferecer ações de desenvolvimento internas e externas, além do apoio à educação formal através de programas instituídos, no âmbito da UFF, e dos afastamentos regidos pela lei 8112/90 e regulamentado pelo decreto 9991/2019.

As capacitações internas serão ofertadas pela EGGP, a partir do diagnóstico de demandas de capacitação, com a colaboração de instrutores contratados por meio de chamadas públicas e remunerados por meio de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC).

As capacitações externas serão realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas e podem contar com apoio financeiro por meio da solicitação de Apoio a Iniciativa de Capacitação (AIC).

O apoio ao desenvolvimento de pessoal vinculado às ações de educação formal será realizado de duas formas: por meio de programas instituídos no âmbito da UFF, quais sejam, o Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF) e o Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF); e por meio dos afastamentos para qualificação, regidos por legislação nacional do serviço público federal, os quais terão suas demandas vinculadas às necessidades de capacitação indicadas neste PDP.

A exigência da internacionalização dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, por parte da CAPES, visando ao aprimoramento da qualidade do ensino e da produção acadêmico-científica, e consubstanciada na oferta de bolsas dos Programas PRINT, BRAFITEC, FULBRIGHT, DAAD, COFECUB, entre outros, subsidia, preferencialmente, a previsão de afastamento do corpo docente vinculado aos programas de pós-graduação com conceito 7, 6 e 5, com a finalidade de pós-doutorado e intercâmbio. Os programas abrangidos são: Antropologia, Ciências Aplicadas a Produtos para a Saúde, Computação, Comunicação, Economia, Educação, Engenharia Mecânica, Física, Geociências, Geografia, História, Letras, Matemática, Medicina Veterinária, Patologia e Química.

Quanto aos programas com conceito 4 e 3 que precisam de alavancagem e incentivo para aperfeiçoamento do quadro docente e técnico-administrativo, o PDP prevê afastamento para doutorado, pós-doutorado e licença para capacitação de: Administração, Arquitetura e Urbanismo, Biologia Marinha e Ambientes Costeiros, Ciência Política, Ciência da Informação, Ciências Biomédicas, Ciências Cardiovasculares, Ciências da Nutrição, Ciência e Biotecnologia, Ciências Médicas, Cinema e Audiovisual, Cultura e Territorialidades, Desenvolvimento Regional, Ambiente e Políticas Públicas, Dinâmicas dos Oceanos e da Terra, Direito, Enfermagem, demais Engenharias, Ensino, Artes, Estudos Estratégicos da Defesa e da Segurança, Filosofia, Medicina, Microbiologia e Parasitologia Aplicadas, Mídia e Cotidiano, Modelagem Computacional em Ciência e Tecnologia, Neuroimunologia, Odontologia, Política Social, Psicologia, Saúde Coletiva, Serviço Social, Sistemas de Gestão, Sociologia, Tecnologia Ambiental e Turismo.

6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO

6.1 Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Técnicos-administrativos

O Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC 2018/2019) do Quadro Técnico-Administrativo foi realizado por meio de consulta eletrônica aos gestores acadêmicos e administrativos, com preenchimento de formulário próprio, sobre questões relacionadas ao desenvolvimento de atividades gerenciais e às necessidades de aperfeiçoamento das equipes de trabalho.

A metodologia utilizada é referenciada no Guia de Gestão da Capacitação por Competências que foi publicado em 2013 pela Secretaria de Gestão Pública do extinto Ministério do Planejamento, que consiste no cruzamento dos dados obtidos com as respostas dos gestores, o qual permite avaliar as áreas em que os

gestores e suas equipes possuem pouco conhecimento e que, ao mesmo tempo, são relevantes para o desenvolvimento de suas atividades.

As áreas do Levantamento que receberam maior indicação de necessidade de capacitação foram incluídas no planejamento de ações de capacitação para o ano de 2020.

6.2 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente

As demandas de capacitação docentes foram indicadas a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente (LND 2018/2019). O LND teve por objetivo consolidar e adequar as demandas de capacitação aos objetivos institucionais, a fim de nortear o planejamento das ações voltadas para o contínuo aperfeiçoamento dos servidores docentes da UFF.

Assim como foi feito em relação ao levantamento voltado para o quadro técnico-administrativo, áreas do levantamento docente que receberam maior indicação de necessidade de capacitação foram incluídas no planejamento de ações de capacitação para o ano de 2020.

7. ENFOQUE DO DESENVOLVIMENTO

A partir dos levantamentos das necessidades de capacitação dos servidores da Universidade, das demandas da instituição e em observância ao Decreto nº 9.991/2019, as ações de desenvolvimento para o ano de 2020 foram divididas de acordo com os seguintes enfoques definidos pelo Ministério da Economia (ME): aprimoramento técnico; educação formal; comportamental, gerencial ou liderança; ingresso no serviço público; preparação para a aposentadoria; atividade de extensão. A tabela com os cursos ofertados para o ano de 2020, divididos de acordo com os enfoques de desenvolvimento estará disponibilizada no anexo I deste edital. A seguir, cada enfoque será explicitado de maneira mais detalhada.

7.1. Aprimoramento Técnico

Essa linha tem o objetivo de capacitar os servidores, docentes e técnico-administrativos, para a aprendizagem de um instrumento, técnica, metodologia, ferramenta, norma, sistema, entre outros. Para a execução desta linha, a UFF ofertará ações de desenvolvimento internas, além do Programa de Apoio a Iniciativa de Capacitação (AIC/UFF) para ações de desenvolvimento externas. O AIC/UFF tem por objetivo auxiliar o servidor a custear despesas envolvidas em ações de capacitação quando essas ações envolvem custos com inscrição, hospedagem e/ou passagens para deslocamento do servidor.

O pedido de apoio é realizado via abertura de processo² pelo servidor interessado. A submissão do pedido será analisada em conformidade com os objetivos estratégicos e as metas institucionais, bem como as atividades inerentes ao cargo e setor de trabalho do servidor.

² Para mais informações acesse: <http://www.uff.br/?q=servico/apoio-iniciativas-de-capacitacao-aic>

7.2. Educação formal

O objetivo deste enfoque de desenvolvimento é implementar ações que contemplem os diversos níveis de educação formal. Abaixo serão descritas as ações que serão realizadas pela UFF neste enfoque.

7.2.1. Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF)

O provimento o PQUFF, já veiculado nos anos anteriores, tem como propósito prover auxílio financeiro, através da concessão de valor mensal, durante a vigência do edital, aos servidores técnico-administrativos em educação do quadro ativo da UFF, ocupantes de cargo efetivo e em exercício nesta instituição, que estejam matriculados em cursos de nível superior (bacharelado, licenciatura ou tecnológico) ou de pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*.

7.2.2. Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)

O PQI/UFF tem por objetivo apoiar os programas de pós-graduação *stricto sensu* que admitirem vagas adicionais nos editais para ingresso em mestrado ou doutorado de docentes e técnico-administrativos, possibilitando assim a formação de mestres e doutores do quadro próprio da UFF.

7.2.3. Afastamentos

Conforme o Decreto 9991/2019 e a Instrução Normativa 201/2019, as necessidades de capacitação mapeadas que constam neste PDP subsidiarão os processos de concessão dos afastamentos nas modalidades definidas pela legislação supracitada.

7.3. Comportamento, gerencial ou liderança

Este enfoque tem por objetivo investir na formação de gestores e potenciais gestores para o desempenho de suas funções dentro da Universidade. O foco das atividades de natureza gerencial são os conhecimentos esperados e necessários a todos os gestores da Universidade, independentemente do ambiente organizacional onde eles exerçam suas atividades laborais. Por isso, o público-alvo dessas ações são os gestores administrativos e acadêmicos, integrantes do quadro técnico-administrativo ou da carreira docente.

7.4. Ingresso no serviço público

Este enfoque tem o objetivo de oferecer ao servidor ingressante na UFF conhecimentos acerca das especificidades do serviço público, dos seus direitos e deveres, da missão da Universidade e da conduta do servidor público e sua integração ao ambiente institucional.

As ações de capacitação serão: a) oferta do curso "Iniciação ao serviço público", na modalidade à distância para todos os servidores e b) Programa de Recepção de Docentes, estabelecido pela Lei 12.772, de 28/12/2012, Art. 24, inc. V, e que compõe um dos itens a ser considerado na avaliação especial de desempenho do docente em estágio probatório. Este programa é oferecido nas modalidades presencial e semipresencial, em mais de um módulo, com registro da frequência para fins de validação, quando presencial.

7.5. Preparação para aposentadoria

Este enfoque tem como objetivo promover a valorização do servidor para o planejamento da aposentadoria, ressignificando seus papéis sociais, em parceria com as demais áreas da Progepe e com outras Unidades da UFF, que possuem ações voltadas a esta temática.

7.6. Atividade de extensão

Este eixo tem o objetivo de promover o aprendizado ou aprimoramento de uma competência ou característica cuja aplicação não é direta ou imediata. São conhecimentos gerais que contribuirão para a formação geral do servidor e para desenvolvimento institucional de maneira geral.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

A Resolução CEPEX 6 UFF nº 561/2016 que regula o afastamento de pessoal docente e técnico-administrativo para capacitação, colaboração institucional e serviço relacionado com a atividade fim da UFF, e dispõe sobre afastamento do Reitor para o exterior mantém seus efeitos no que não contrariar o previsto no Decreto 9991/2019.

De acordo com o parágrafo 1º, do Art. 5º do Decreto 9991, de 28 de agosto de 2019, este PDP poderá ser revisado para inclusão, alteração e exclusão de conteúdo. As alterações realizadas serão divulgadas pelos mesmos meios nos quais este PDP será publicado.

9. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

BRASIL. Lei 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm.

BRASIL. Lei 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8745_compilada.htm.

BRASIL. Lei 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 / PCCTAE. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm.

BRASIL. Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política 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 à licença e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm

BRASIL. Instrução Normativa Nº201 de 11 de setembro de 2019. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638>

BRASIL. 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; 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, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei no 8.745 de 9 de dezembro de 1993; 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, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nos 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei no 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772compilado.htm

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Portaria nº 9, 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. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt09_2006.pdf.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Portaria nº 208, de 25 de julho de 2006. Define os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e determina as Competências para a Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/SEGES; Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/SRH; Órgãos e entidades da Administração Federal; Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=2576>.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Portaria nº 39, de 14 de janeiro de 2011. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cis/legislacao/portaria-mec/view>.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO. Regulamenta o afastamento de pessoal docente e técnico-administrativo para capacitação, colaboração institucional e serviço relacionado com a atividade fim da UFF, e dispõe sobre afastamento do Reitor para o exterior. Resolução nº 561, 06/01/2017. Disponível em: http://www.uff.br/sites/default/files/informes/resolucao_no_561-2016-bs-uff_no_004-2017_1.pdf

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Plano de Desenvolvimento de Integrantes do Plano de Carreira dos cargos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal Fluminense. 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento para servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense. 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022. Disponível em: http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2018/06/PDI_2018-2022_aprovado_CUV_30-05-2018.pdf.

ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2020

PLANEJAMENTO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO 2020			
Linha	Ação de Capacitação	Modalidade	Responsável pela ação
Ingresso no serviço Público	Curso de Iniciação ao Serviço Público	EAD	EGGP
Aprimoramento técnico	Direito Administrativo	Presencial	EGGP
Aprimoramento técnico	Análise e Melhoria de Processos	EAD	EGGP
Aprimoramento técnico	Editores de Apresentação	Presencial	EGGP
Atividade extensão	História e Política de Educação Superior	EAD	EGGP
Aprimoramento técnico	Curso de Capacitação do SEI para o público geral	Presencial	EGGP
Aprimoramento técnico	Curso de Capacitação do SEI para públicos específicos	Presencial	EGGP
Aprimoramento técnico	Desenho didático de disciplina na plataforma Moodle.	Presencial	EGGP
Aprimoramento técnico	Uso de software R para análise de dados	Presencial	EGGP
Comportamento, gerencial ou liderança	Programa de capacitação para coordenadores de curso, chefes de departamento, Diretores de unidade acadêmica e servidores técnico administrativos em unidade acadêmica	Semipresencial	EGGP
Iniciação no serviço Público	Programa de Recepção de docentes	Presencial	CPD
Aprimoramento técnico/ Comportamento, gerencial ou liderança	Governança e Gestão de Riscos	Presencial	EGGP
Aprimoramento técnico/ Comportamento, gerencial ou liderança	Plano de Desenvolvimento das Unidades - PDU.	Semipresencial	EGGP
Educação formal	PQI	-	EGGP
Aprimoramento técnico/ Atividade de extensão	AIC	-	EGGP
Educação formal	PQUFF	-	EGGP
Educação Formal	Afastamentos		DACQ

Obs: A execução da proposta apresentada no planejamento acima poderá ser alterada conforme previsão orçamentária e de acordo com as necessidades e prioridades institucionais.