

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 2021

Niterói
2020

Reitor

Antonio Claudio Lucas da Nóbrega

Vice-Reitor

Fabio Barboza Passos

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Denise Aparecida de Miranda Rosas

Diretor da Escola de Governança em Gestão Pública

Alexandre Bomfim Reis

Equipe da SANT - Contatos: 2629-5416; 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

Carolina Lobo dos Reis Melo

Eunice de Castro Silva

Felipe Crespo de Lima

Lara Mucci Poenaru

Letícia Queiroz Arruda

Rafael Cardoso Chagas

Tobias José dos Santos

Secretaria da EGGP

Katia Regina Pereira Machado

Stephanie Heringer Lima Ribeiro

<u>1. INTRODUÇÃO</u>	4
<u>2. OBJETIVOS</u>	6
<u>2.1 Objetivo Geral</u>	6
<u>2.2 Objetivos Específicos</u>	6
<u>3. PÚBLICO-ALVO</u>	6
<u>4. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO</u>	7
<u>5. FORMAS DE CAPACITAÇÃO</u>	7
<u>6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO</u>	9
<u>6.1 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento</u>	9
<u>6.2 Demanda de Desenvolvimento Institucional</u>	10
<u>7. PROJETOS ESTRATÉGICOS PARA AS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO</u>	12
<u>7.1 Aprimoramento Técnico</u>	12
<u>7.2 Educação formal</u>	12
<u>7.2.1. Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF)</u>	13
<u>7.2.2. Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)</u>	13
<u>7.2.3. Afastamentos</u>	13
<u>7.3 Gerencial</u>	13
<u>7.4 Ingresso no serviço público</u>	14
<u>8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS</u>	14
<u>9. REFERÊNCIAS</u>	15
<u>ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2021</u>	17

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 (PNDF), 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 pela Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP), de forma centralizada. As ações de desenvolvimento que constam neste plano foram sistematizadas a partir das demandas e necessidades de desenvolvimento apresentadas pelas unidades organizacionais (UORGs) da Universidade, por meio dos instrumentos definidos pela Instrução de Serviço da PROGEPE/UFF nº 2, de 18 de fevereiro de 2020 .

A EGGP faz parte da estrutura organizacional da PROGEPE^[2], 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.

O PDP/UFF - 2021 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 desenvolvimento ofertadas aos servidores visam a 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 desenvolvimento baseiam-se na legislação vigente pertinente à área. Dessa forma, em alinhamento com o Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019 e com a Instrução Normativa nº 201, de 11 de Setembro de 2019; com a Lei nº 11.091, de 12/01/2005, e a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, 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.

O fortalecimento do desenvolvimento dos servidores e dos serviços prestados pela Universidade está em estrita consonância com o Plano de desenvolvimento Institucional da UFF (PDI/UFF) aprovado para o quinquênio 2018-2022. Segundo o PDI, os 5 anos nele previstos deverão ser dedicados à consolidação da expansão da Universidade que ocorreu anos anteriores. Portanto, as ações de desenvolvimento, mediante 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 Desenvolvimento (LND) e das Demandas de Desenvolvimento Institucional (DDIs)^[3]. Esses instrumentos 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 201/2019 do Ministério da Economia.

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 Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFF.
- Favorecer a equidade do acesso às ações de capacitação prevista neste Plano.
- Realizar a implementação das ações de capacitação identificadas como prioritárias no Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND-2021) e na Demanda de Desenvolvimento Institucional (DDI) e, de forma contínua, a avaliação das ações de capacitação.
- Garantir o acesso à informação e oportunidades de desenvolvimento na carreira.
- Zelar pela transparência e eficiência nas ações de capacitação e qualificação dos servidores.

3. PÚBLICO-ALVO

Servidores públicos federais, docentes e técnico-administrativos, pertencentes ao quadro da UFF e em exercício na Instituição; servidores públicos federais 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 federal de outras instituições, 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 EM EDUCAÇÃO

A EGGP é responsável pelo desenvolvimento de ações de capacitação voltadas para os profissionais da UFF integrantes das carreiras do Magistério superior, do Magistério do ensino básico, técnico e tecnológico e da carreira Técnico-administrativa em educação

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

Ademais, 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 (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, além do apoio à educação formal através de programas instituídos, no âmbito da UFF, e dos afastamentos regidos pela Lei nº 8112/90 e regulamentado pelo Decreto nº 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 Iniciativas 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 Plano.

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 Desenvolvimento

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND 2021)^[4] dos servidores da UFF foi realizado por meio de consulta eletrônica aos gestores acadêmicos e administrativos, no período de 03 de fevereiro a 24 de abril de 2020, com preenchimento de formulário próprio, sobre questões relacionadas ao desenvolvimento de atividades gerenciais e às necessidades de aperfeiçoamento das equipes de trabalho.

O LND tem por objetivo mapear as demandas de desenvolvimento dos servidores que compõem o quadro funcional da Universidade e adequá-las aos objetivos institucionais, a fim de nortear o planejamento das ações voltadas para o contínuo aperfeiçoamento dos servidores gestores, docentes e técnico-administrativos da UFF.

O LND do ano de 2021 também buscou identificar as previsões de Licenças e Afastamentos para participação em ações de desenvolvimento que, conforme o Decreto nº 9.991/2019, poderão ser concedidos apenas se estiverem previstos no PDP.

A metodologia utilizada, para mapeamento das necessidades de desenvolvimento das equipes e gestores, 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. Essa metodologia 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.

Do total de 386 gestores da instituição, tivemos a participação de 108 nas respostas ao LND, o que representa cerca de 28% de retorno, considerando-se apenas os números absolutos. Contudo, observa-se que algumas respostas são provenientes de UORGs com mais de uma equipe, nas quais o gestor responsável pela UORG maior respondeu pelo conjunto das UORGs subordinadas, o que implica, em números relativos, uma maior representação de chefias respondentes.

Esse percentual aponta para uma maior necessidade de sensibilização acerca do referido levantamento a fim de que os gestores percebam a importância dessa ação e para que seja possível realizar um planejamento mais preciso das necessidades de desenvolvimento.

As áreas do Levantamento que receberam maior indicação de necessidade de capacitação foram divididas em dois grupos, quais sejam: as ações de desenvolvimento que constam neste plano e as ações de desenvolvimento ofertadas por outras instituições que constam no relatório de curadoria de cursos na modalidade EAD^[51].

6.2 Demanda de Desenvolvimento Institucional

De acordo com a Instrução de Serviço da PROGEPE nº 002, de 18 de fevereiro de 2020, que regulamenta os procedimentos institucionais para a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal Fluminense (PDP/UFF) e os procedimentos para a solicitação de ações de capacitação à EGGP/GEPE, a DDI é o instrumento do PDP/UFF que tem por objetivo mapear as necessidades de desenvolvimento alinhadas ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e às políticas estratégicas da Universidade solicitadas por meio de formulário eletrônico^[6], preenchido por gestores que tenham por atribuição desenvolver projetos institucionais de âmbito geral.

As DDIs têm submissão em fluxo contínuo e as que foram submetidas até o dia 30 de março deste ano e aprovadas, constarão neste Plano. Em caráter excepcional, respeitando os prazos previstos no Decreto nº 9.991/2019, as DDIs solicitadas após essa data, que tiverem necessidade de execução no PDP/2021, serão adicionadas a este plano, desde que contenham justificativa assinada pelo(a) Pró-reitor(a) ou Superintendente que a UORG solicitante esteja vinculada.

A análise das ações de desenvolvimento submetidas via DDI será realizada pela EGGP seguindo os seguintes critérios:

I - Adequação às necessidades institucionais que estejam expressamente definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e/ou Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) de acordo com o objetivo e/ou meta a serem alcançados descritos nestes planos;

II - Adequação em relação às demandas diagnosticadas no LND que não estejam atendidas no PDP;

III - Adequação a novos procedimentos a serem adotados pela instituição e/ou adequação a projetos ou legislação governamental;

IV - Adequação a programas e projetos estratégicos desenvolvidos pela UFF;

V - Projeção da quantidade de servidores a serem capacitados.

As demandas de desenvolvimento que se adequarem a um ou mais dos critérios acima elencados poderão ser contempladas no PDP mediante viabilidade financeira, condições de atendimento à estrutura necessária à realização, disponibilidade pedagógico-administrativa pela equipe da EGGP para desenvolver e acompanhar a execução da ação, quando for o caso, e disponibilidade/comprovação de requisitos necessários por parte do instrutor/tutor/conteudista conforme critérios e normas estabelecidas pelo Decreto nº 6114/2007.

7. PROJETOS ESTRATÉGICOS PARA AS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

A partir dos levantamentos das necessidades de capacitação, das demandas da instituição e em observância ao Decreto nº 9.991/2019, as ações de capacitação para este ano foram divididas nas seguintes linhas de desenvolvimento: aprimoramento técnico; educação formal; gerencial; e ingresso no serviço público. A tabela com os cursos que serão ofertados no ano de 2021 está disponibilizada no anexo I deste edital. A seguir, cada linha será explicitada de maneira mais detalhada.

7.1 Aprimoramento Técnico

Esta linha tem o objetivo de capacitar os servidores 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, ofertadas pela EGGP/UFF, além do Programa de Apoio a Iniciativas 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 processo^[7] 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.

7.2 Educação formal

O objetivo desta linha 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 do 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)^[8]

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 nº 9991/2019 e a Instrução Normativa nº 201/2019, as necessidades de capacitação mapeadas que constam neste PDP subsidiarão os processos de concessão dos afastamentos nas modalidades definidas pela legislação supracitada, quais sejam: licença para capacitação, participação em programa de treinamento regularmente instituído, participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, realização de estudo no exterior.

7.3 Gerencial

Essa linha 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

Esta linha 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 nº 12.772, de 28/12/2012, Art. nº 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.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

De acordo com o parágrafo 1º, do Art. 5º do Decreto nº 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/canalcggp/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. 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.

Universidade Federal Fluminense. Boletim de Serviço nº 117, edição suplementar, ano XLI, de 21 de Julho de 2011. Niterói, 2011.

ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2021

Linha de desenvolvimento	Ação de desenvolvimento	Modalidade	Responsável pela ação
Gerencial	Gestão Estratégica de Pessoas por Competências: capacitação de gestores	EAD	EGGP
Gerencial	Governança e Gestão de Riscos	EAD	EGGP
Aprimoramento técnico	Sistemas institucionais da UFF (autoinstrucional)	EAD	EGGP
Gerencial	Plano de Desenvolvimento das Unidades – PDU	Híbrido	EGGP
Aprimoramento técnico	Uso de software para gerenciamento e análise de dados	Presencial	Parceria IBGE
Gerencial	Planejamento Estratégico para Gestão Universitária	EAD	EGGP
Aprimoramento técnico	Educação Online	EAD	EGGP
Iniciação ao serviço público	Iniciação ao Serviço Público	EAD	EGGP
Aprimoramento técnico	SEI para usuários em geral (Noções Básicas)	Presencial	EGGP
Iniciação ao serviço público	Oficinas de Desenvolvimento Docente	Presencial	<td width="116" valign="top" style="width:87pt;border-top:none;border-left:none;bor