



UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
ESCOLA DE GOVERNANÇA EM GESTÃO PÚBLICA  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO E ARTICULAÇÃO INSTITUCIONAL

**PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES  
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO E DOCENTES  
DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**

**PAC UFF - EDIÇÃO 2018**

Niterói  
2018

**Reitor**

Sidney Luiz de Matos Mello

**Vice-Reitor**

Antonio Claudio Lucas da Nóbrega

**Pró-Reitor de Gestão de Pessoas**

Mariana Cristina Monteiro Milani

**Diretor da Escola de Governança em Gestão Pública**

Antonio Batista da Silva Oliveira

## **Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Articulação Institucional**

Marianna de Aguiar Estevam do Carmo

Contatos: (21) 2629-5302 E-mail: [eggp.progepe@id.uff.br](mailto:eggp.progepe@id.uff.br)

## **Secretaria da EGGP**

Katia Regina Pereira Machado

## **Chefe da Seção de Desenvolvimentos de Projetos (SDPR)**

Tatiana Gonçalves Costa

## **Equipe da SDPR**

Eunice de Castro Silva

Letícia Queiroz Arruda

Lúcia Helena Vinhas Ramos

Maria Clara de Carvalho Lopes

Rafael Cardoso Chagas

Suellen Silva dos Santos Souza

Tatiana Vieira Sant'Ana de Sousa

Tobias José dos Santos

Contatos: (21) 2629-5316 E-mail: [sdpruff@gmail.com](mailto:sdpruff@gmail.com)

Blog: <http://capacitacaodcquff.blogspot.com.br/>

## **Chefe da Seção de Análise Técnica (SANT)**

Laís Faria de Oliveira

## **Equipe da SANT**

Alexandre Bonfim Reis

Cenira Soares da Matta

Marta Cavalcante Assumpção Moniz

Solange Barbosa Bittencourt

Contatos: 2629-5315 / 5317 E-mail: [sant.dda.eggp@id.uff.br](mailto:sant.dda.eggp@id.uff.br)

Estagiários

Carlos Fagner de Almeida Soares

Jorge Costa Barbosa

Mariana Poiani Barcellos

## Sumário

<b>1 . INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2 . OBJETIVOS</b>	<b>6</b>
2.1 . Geral	6
2.2 . Específico	6
<b>3 . DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO</b>	<b>6</b>
3.1 Linhas de Desenvolvimento de Capacitação e Qualificação para o quadro técnico-administrativo	6
<b>4 . DIAGNÓSTICO DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO</b>	<b>7</b>
4.1 . Levantamento de Necessidades de capacitação dos Técnicos-Administrativos	7
4.2 . Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente	7
<b>5 PROJETOS ESTRATÉGICOS DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO</b>	<b>8</b>
5.1. Curso de Iniciação ao Serviço Público	8
5.2. Cursos de Formação Geral	9
5.3. Cursos de Gestão	9
5.4. Sistema Eletrônico de Informações – SEI	10
5.5. Linhas de Desenvolvimento de Capacitação e Qualificação Docente	10
<b>6. ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS</b>	<b>11</b>
<b>7. AÇÕES E SERVIÇOS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA</b>	<b>11</b>
7.1. Programa de Qualificação da UFF (PQUFF)	11
7.2. Progressão por Capacitação Profissional	11
7.3. Incentivo à Qualificação	12
7.4. Isenção de Taxas e Gratuidade em Cursos de Pós-Graduação pagos oferecidos na UFF ou Cursos Autofinanciáveis	12
<b>8. REFERÊNCIAS</b>	<b>13</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) apresenta o Plano Anual de Capacitação (PAC) que tem por finalidade implementar as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto 5.707, de 23 de outubro de 2006 e auxiliar o desenvolvimento de competências fundamentais ao corpo docente e técnico da Universidade Federal Fluminense. Essas políticas devem ser regulamentadas pela área de gestão de pessoas de Organizações Públicas Federais, oferecendo ações voltadas para a educação continuada a fim de promover a gestão e o desenvolvimento dos servidores.

A construção desse plano é gestada no contexto da institucionalização da Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP) que faz parte da estrutura organizacional da PROGEPE, aprovada pelo Conselho Universitário (CUV) em 26/04/2017, 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 Docentes (Lei 12.772, de 28/12/2012) – Magistério Superior e Magistério do Ensino Básico e Técnico-Administrativos em Educação (Lei 11.091, de 12/01/2005) da UFF, em suas respectivas Carreiras.

O presente Plano se propõe a delinear as ações de Capacitação/Aperfeiçoamento e Qualificação dos servidores Docentes e Técnico-Administrativos em Educação sobre a base comum da construção desta universidade, cuja missão é a de “promover, de forma integrada, a produção e difusão do conhecimento científico, tecnológico, artístico e cultural, e a formação de um cidadão imbuído de valores éticos que, com competência técnica, contribua para o desenvolvimento autossustentado do Brasil, com responsabilidade social”<sup>1</sup>, a partir da implementação da política de valorização do servidor que possibilitam reflexão, integração e apropriação de novas competências a serem aplicadas às rotinas de trabalho e consciente de seu papel no processo permanente de aperfeiçoamento da instituição, indo ao encontro das ações do planejamento estratégico institucional.

Além disso, as ações de capacitação baseiam-se na legislação vigente pertinente a área. Dessa forma, em alinhamento com o Decreto 5.707, de 23 de outubro de 2006, 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.

Adicionalmente, entendemos a modalidade de Educação a Distância (EAD) como estratégia para ampliar a oferta de ações de capacitação e qualificação, principalmente para as unidades do interior do Estado do Rio de Janeiro, que expandiram a partir da Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Assim, se faz necessário o investimento em um desenho didático mais interativo, que seja eficiente e

---

<sup>1</sup> Mapa Estratégico da Universidade Federal Fluminense. Disponível em [http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2017/12/PDI\\_2018-2022\\_final-CUV.pdf](http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2017/12/PDI_2018-2022_final-CUV.pdf) Acesso em 25/04/2018.

desperte o interesse e o protagonismo do servidor em seu próprio processo de aprendizagem. Acreditamos que nessa metodologia devam estar presentes três elementos principais: os fundamentos (base teórica e currículo), a organização (planejamento e produção) e a docência (relação e interação entre os sujeitos) (PESCE, 2008 apud FREITAS et al., 2012).

Por fim, sustentamos que investir em tais elementos em nossos cursos de capacitação na modalidade a distância, contribuirá para a permanência do servidor no curso, para a efetiva aprendizagem e para o aumento da qualidade das ações. É importante ressaltar que a proposta de cronograma e a previsão orçamentária poderão ser alteradas conforme necessidades e prioridades institucionais.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Geral:**

Promover o alcance dos objetivos institucionais por meio de 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 5.707/2006.

### **2.2 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 previstas neste PAC UFF 2018.
- Realizar a implementação das ações de capacitação identificadas como prioritárias no Levantamento de Necessidades de Capacitação e, de forma contínua, a avaliação das ações de capacitação.
- Garantir o acesso à informação e oportunidades de desenvolvimento na carreira.

## **3. DESENVOLVIMENTO DOCENTE E DE PESSOAL 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 não formal de curta ou média duração, oficinas, workshops, palestras e eventos. As atividades do setor são planejadas anualmente a partir dos Diagnósticos de Demandas de Capacitação e ofertadas nas modalidades presencial, semipresencial e a distância.

Nos últimos anos, o setor 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 do Sistema Eletrônico de Informação (SEI) na Universidade.

#### **4. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO**

##### **4.1 Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Técnicos-administrativos**

O Levantamento de Necessidades de Capacitação 2017/2018(LNC 2017/2018) 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, no período de 25 de outubro de 2017 a 04 de janeiro de 2018, pela Seção de Desenvolvimento de Projetos (SDPR).

O cruzamento dos dados obtidos com as respostas dos gestores permitiu 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 2018.

##### **4.2 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente**

As demandas de capacitação docentes foram indicadas a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente (LND 2017/2018), realizado pela Seção de Desenvolvimento de Projetos (SDPR). 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.

Para isso, no período de 25 de outubro de 2017 a 04 de janeiro de 2018, foi realizada consulta aos docentes, através de formulário eletrônico próprio, sobre questões relacionadas à formação continuada dos docentes.

O formulário do LND foi dividido em três eixos: 1) Processo de ensino e Aprendizagem; 2) Políticas, diversidade e Universidade; 3) Pesquisa e Extensão. Ao final do formulário foi disponibilizada uma questão aberta destinada à coleta de informações sobre necessidades de formação não contempladas nas questões objetivas.

Assim como foi feito em relação ao Levantamento voltado para o quadro técnico-administrativo, áreas do Levantamento de docentes que receberam maior indicação de necessidade de capacitação foram incluídas no planejamento de ações de capacitação para o ano de 2018.

## **5. PROJETOS ESTRATÉGICOS DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO**

A partir dos Levantamentos foram elencados como projetos e áreas estratégicas para o ano de 2018: iniciação ao serviço público, formação geral, gestão e capacitações voltadas para a implantação do Sistema Eletrônico de Informações- SEI.

### **5.1 Curso de Iniciação ao Serviço Público**

Esse projeto tem o objetivo de oferecer ao servidor ingressante na UFF conhecimentos acerca das especificidades do serviço público, da missão da Universidade Federal Fluminense e da conduta do servidor público e sua integração ao ambiente institucional.

O curso abrange os módulos de História da UFF, que compreende conhecimentos sobre a história da universidade no Brasil e a da Universidade Federal Fluminense, os principais desafios históricos e perspectivas futuras da Universidade. Além disso, há um módulo de Legislação Básica, que diz respeito às principais leis federais ligadas à atuação do servidor.

### **5.2 Cursos de Formação Geral**



O objetivo dessas ações é possibilitar aprendizagem de conteúdos fundamentais e pertinentes a quaisquer servidores do quadro técnico-administrativo da Universidade, independentemente do seu ambiente organizacional ou do cargo que ocupe. São, portanto, cursos cujo público-alvo é abrangente e o intuito é o desenvolvimento de competências técnicas ou comportamentais que permeiam os diversos ambientes organizacionais da UFF, podendo ser caracterizadas como atividades interambientais. Essas ações são estratégicas por terem a capacidade de atrair servidores de todos os cargos e ambientes, atendendo um maior número de pessoas.

### 5.3 Cursos de Gestão

Essas ações têm 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.

As ações alinham-se às estratégias da Universidade. Dessa forma, serão privilegiadas as áreas de planejamento estratégico, com foco no Plano de Desenvolvimento Estratégico da UFF; Indicadores de Desempenho, essenciais para o monitoramento e a avaliação das próprias metas traçadas no Planejamento Estratégico; Gestão de conflitos, pois os conflitos, embora inerentes aos grupos humanos, precisam ser trabalhados adequadamente para que não tragam consequências negativas ao trabalho; além disso, outra área prestigiada será a análise e melhoria de processos, essencial para a elevação contínua do padrão dos serviços ofertados pela Universidade.

### 5.4 Sistema Eletrônico de Informações - SEI

A Seção de Desenvolvimento de Projetos (SDPR/EGGP) atua na capacitação dos servidores da UFF, oferecendo capacitação na modalidade presencial com foco na implantação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

O curso tem o intuito de capacitar servidores da Universidade para atuarem na

gestão da informação pública, propiciando aos participantes, em especial, o saber cuidar da documentação e do compartilhamento das informações produzidas pelos órgãos públicos.

Essas ações são uma oportunidade para atualização dos servidores quanto aos fundamentos e avanços científico-tecnológicos capazes de promover sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

As ações têm o intuito de apoiar a Universidade na implantação do SEI e são desenvolvidas por meio de metodologias que permitem relacionar a teoria de base tecnológica, os princípios e objetivos que norteiam a implantação do SEI com a prática e as habilidades e procedimentos necessários ao servidor que necessita utilizar o sistema.

Nossa estratégia em 2018 será de capacitar os servidores de acordo com o cronograma de implantação do SEI, elaborado pela Comissão de Implantação e Acompanhamento do SEI na UFF, seguindo assim as demandas das respectivas fases de implantação.

## 5.5 Linhas de Desenvolvimento de Capacitação e Qualificação Docente

Os dados sistematizados do Levantamento permitiram visualizar as áreas com maior demanda de formação continuada para os docentes. Os resultados mais relevantes serviram de indicador para o planejamento de ações de capacitação docente. A partir dos resultados foram indicadas as seguintes áreas para a capacitação docente: **Área 1: Metodologias ativas de ensino e aprendizagem** (Metodologias, avaliação e didática no ensino superior, Inovações Curriculares e Planejamento pedagógico); **Área 2: Tecnologias da informação e do conhecimento no processo de Ensino** (Tecnologias aplicadas ao ensino, Desenhos Didáticos para EAD, Internet e Educação e Desenvolvimento de projetos educacionais na web); **Área 3: Avaliação institucional, Pesquisa e Extensão** (ENADE, Políticas de Inclusão, Indicadores da Universidade, Políticas de Cotas, Projetos de extensão da UFF e agências de fomento e Software de apoio à análise de dados de pesquisa).

Essas serão, portanto, as áreas privilegiadas nas ações voltadas para os docentes da UFF em 2018.

## 6. ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS

Enfatizaremos, nesta próxima programação, as atividades de sensibilização dos servidores a aderirem aos cursos na modalidade EAD e a desenvolverem as habilidades necessárias à obtenção de sucesso nessa modalidade.

Por isso, estamos desenvolvendo projetos com o objeto de facilitar os processos de inscrição nos cursos e acesso à plataforma, além de reforçarmos a comunicação e as orientações aos alunos. Com a implantação dessas mudanças, espera-se atingir essa diminuição de 25% de alunos que abandonam esses cursos.

Dessa forma, em 2018 a EGGP, por meio da SDPR, dará continuidade à busca iniciada em 2017 para a implantação de novos desenhos didáticos e estratégias pedagógicas, de forma a diminuirmos a evasão do curso. Para isso, pretendemos trabalhar em rede, através do estabelecimento de novas parcerias e da continuidade da parceria com o Setor de Tecnologia da Informação – Campus Aterrado / UFF Volta Redonda e com a Coordenação de Educação a Distância (CEAD).

Além disso, outra estratégia adotada será o foco na oferta de cursos de capacitação para o aperfeiçoamento das competências requeridas dos gestores, pois esse é um aspecto fundamental para que a Universidade desenvolva suas equipes de trabalho e atinja os objetivos almejados. Portanto, além dos projetos descritos no PAC, haverá outras ações, predominantemente ofertadas na modalidade de Educação a Distância, cujos temas abordados serão relativos à gestão.

## **7. AÇÕES E SERVIÇOS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

### **7.1 Programa de Qualificação da UFF (PQUFF)**

Em 2018 terá provimento o PQUFF, já veiculado em outros anos e que 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 (graduação e tecnólogo) ou de pós-graduação lato sensu e stricto sensu.

### **7.2 Progressão por Capacitação Profissional**

A Progressão por Capacitação Profissional, instituída pelo artigo 10 da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, in verbis: *“é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor, nos termos previstos no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da UFF, de certificação em curso compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, para cada nível de capacitação, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.”*

### **7.3 Incentivo a Qualificação**

O Incentivo à Qualificação, instituído pela Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2006, é concedido, desde que solicitado, ao servidor que possui educação formal que exceda à exigida para o ingresso no cargo de que é titular conforme estabelecido nos artigos 11 e 12 da referida lei. Entende-se por educação formal a formação escolar obtida nos níveis do ensino fundamental, médio e superior e pós-graduação lato sensu e stricto sensu.

#### 7.4 Isenção de Taxas e Gratuidade em Cursos de Pós-Graduação pagos oferecidos na UFF ou Cursos Autofinanciáveis

Os cursos de pós-graduação da UFF que oferecem turmas pagas, Lato Sensu ou Stricto Sensu (mestrado profissional), reservam 10% (dez por cento) de vagas com gratuidade a servidores da UFF, desde que aprovados e classificados no processo seletivo, conforme previsão nos regulamentos específicos.

## 8. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/hconstituicao/constitui%C3%A7ao.htm>>. Acesso em: 14 out. 2013.

BRASIL. Lei 8.112/1990, 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 14 out. 2013.

BRASIL. Lei 11.091/2005, 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/l11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm)>. Acesso em: 14 out. 2013.

BRASIL. Decreto 5.707/2006, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <[http://www.servidor.gov.br/pndp/arq\\_down/060223\\_dec\\_5707.pdf](http://www.servidor.gov.br/pndp/arq_down/060223_dec_5707.pdf)>. Acesso em: 14 out. 2013.

BRASIL. Decreto 5.824/2006, 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm)> Acesso em : 13 jan 2015.

BRASIL. Decreto 5.825/2006, 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/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm) > Acesso em : 13 jan 2015.

BRASIL. Lei 12.772/2012, de dezembro de 2012. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm)> Acesso em: 13 jan 2015.

BRASIL. Decreto nº. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm)>>. Acesso em: 20/12/2012.

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/ccivil\\_03/\\_Ato20042006/Decreto/D5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20042006/Decreto/D5825.htm)>. Acesso em: 20/12/2012.

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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11091.htm)>. Acesso em: 20/12/2012.

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/L12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm)> Acesso em: 20/12/2012.

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](http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt09_2006.pdf)>. Acesso em: 20/12/2012.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Portaria nº 208 de 2006, de 25 de julho de 2006. Disponível em: <http://www.encontrosipep.planejamento.gov.br/palestras/PORTARIA%20MP%202008%20capacita%C3%A7%C3%A3o.doc>. Acesso em 02/01/2013.

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](http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2018/06/PDI_2018-2022_aprovado-CUV_30-05-2018.pdf). Acesso em: 18/06/2018.

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.