

PDP 2022

Plano de
Desenvolvimento
de Pessoas



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 2022

Niterói
2021

Reitor

Antonio Claudio Lucas da Nóbrega

Vice-Reitor

Fabio Barboza Passos

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Aline da Silva Marques

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

Tobias José dos Santos

Secretaria da EGGP

Katia Regina Pereira Machado

Stephanie Heringer Lima Ribeiro

1. INTRODUÇÃO	4
2. OBJETIVOS	6
2.1 Objetivo Geral	6
2.2 Objetivos Específicos	6
3. PÚBLICO-ALVO	7
4. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO DA UFF	7
5. FORMAS DE CAPACITAÇÃO	8
6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO	12
6.1 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento	12
6.2 Demanda de Desenvolvimento Institucional	13
7. PROJETOS ESTRATÉGICOS PARA AS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	15
7.1 Aprimoramento Técnico	15
7.2 Educação formal	15
7.2.1. Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF)	16
7.2.2. Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)	16
7.2.3 Isenção de taxas e Gratuidade em cursos de pós-graduação pagos na UFF	16
7.2.4. Afastamentos	16
7.3 Gerencial	17
7.4 Ingresso no serviço público	17
8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	18
REFERÊNCIAS	19
ANEXO I - PLANEJAMENTO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA 2022	21
ANEXO II - AFASTAMENTOS E LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO - ANO 2022	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 (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 PROGEPE², 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 técnicos administrativos em educação - e de outras instituições do serviço público.

O PDP/UFF - 2022 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

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

² Regimento Interno da PROGEPE, de 6 de Janeiro de 2017, aprovado pela resolução do Conselho Universitário (CUV) nº 70/2017.

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 sua alteração, com a Lei nº 8.112 de 11/12/1990, com a Lei nº 11.091 de 12/01/2005, Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012 e com a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21 de 1º fevereiro de 2021, o presente PDP apoiará as iniciativas de capacitação promovidas no âmbito da própria instituição, privilegiando o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal.

Com intuito de manter constantemente em perspectiva esses pressupostos que norteiam a gestão por competências, utilizamos como meta e parâmetro de validação das ações de desenvolvimento de pessoas as 4 (quatro) competências elencadas na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021:

- Transversais (resolução de problemas com base em dados, foco nos resultados para os cidadãos, mentalidade digital, comunicação, trabalho em equipe, orientação por valores éticos e visão sistêmica);
- Liderança voltada para pessoas (autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, engajamento de pessoas e equipes e coordenação e colaboração em rede);
- Liderança voltada para resultados (geração de valor para o usuário, gestão para resultados e gestão de crises);
- Liderança estratégica (visão de futuro, inovação e mudança e comunicação estratégica).

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 nos 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, 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 sua alteração e a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º fevereiro de 2021.

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 previstas 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.

³ Art. 2º da Norma de Serviço da Universidade Federal Fluminense nº 680, de 14 de fevereiro de 2020.

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

3. PÚBLICO-ALVO

Servidores públicos federais, docentes e técnicos 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 DA UFF

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 (congressos, seminários, simpósios, encontros). 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 às demais unidades fora da sede 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), e de integração de novos servidores à Instituição (acolhimento).

Da mesma forma, a parceria com áreas afins da instituição como o Programa de Inovação e Assessoria Curricular (PROIAC) da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), a Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROPI), a Coordenação de Pessoal Docente (CPD) e com outras instituições faculta a oferta em conjunto de ações de desenvolvimento necessárias às carreiras e às atividades da Universidade e o intercâmbio de experiências.

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 e suas alterações.

Os afastamentos para participação em ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído estão ao encargo da Divisão de Afastamentos para Capacitação e Qualificação (DACQ), vinculada à CPD. Internamente estão regulamentados pela Instrução de Serviço PROGEPE nº 001, de 14 de fevereiro de 2020, em vias de adequação aos novos instrumentos legais.

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

São considerados afastamentos para participação em ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído:

a) licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11/12/1990: “Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação

profissional”;

b) programa de pós-graduação *stricto sensu* no país (mestrado, doutorado e pós-doutorado), conforme disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11/12/1990: “O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no país”;

c) estudo no exterior, conforme disposto no art. 95 e no §7º do art. 96-A da Lei 8.112, de 11/12/1990, regulada pelos Decretos nº 91.800, de 18/10/1995, e nº 1.387, de 07/02/1995: “O servidor não poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial, sem autorização do Presidente da República, Presidente dos Órgãos do Poder Legislativo e Presidente do Supremo Tribunal Federal”. “Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no exterior, autorizado nos termos do art. 95 desta Lei, o disposto nos §1º ao §4º deste artigo”;

d) treinamento regularmente instituído, conforme disposto no inc. IV do art. 102 da Lei nº 8.112, de 11/12/1990: “participação em programa de treinamento regularmente instituído [...], conforme dispuser o regulamento”.

Entende-se por estudo no exterior os casos previstos no Decreto nº 1.387, de 07/02/1995:

a) aperfeiçoamento (curso presencial; atividades de desenvolvimento das competências de ensino, pesquisa e extensão; ou treinamento) relacionado com a atividade fim da UFF, de necessidade reconhecida pelo titular da PROGEPE e inerente ao exercício do cargo ou função;

b) intercâmbio cultural, científico ou tecnológico, acordado com interveniência do Ministério das Relações Exteriores ou de utilidade reconhecida pelo titular da Superintendência de Relações Internacionais (SRI);

c) bolsas de estudo para curso de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado, doutorado e pós-doutorado); e

d) congressos e congêneres no exterior.

Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento no país promovida ou apoiada pela UFF cuja participação inviabilize o cumprimento da jornada semanal de trabalho, como:

a) curso de aperfeiçoamento e de especialização;

b) atividades de desenvolvimento das competências de ensino, pesquisa e extensão;

c) treinamento em serviço em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta da esfera federal, estadual ou municipal e dos Poderes da União;

d) congressos e congêneres no país.

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 ou contratações diretas 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), Gratuidade em Cursos de Pós-graduação (lato sensu) da UFF e o Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF); e por meio dos afastamentos para ações de desenvolvimento, capacitação e treinamento regularmente instituídos acima definidos, regidos por legislação nacional do serviço público federal, os quais terão suas demandas vinculadas às necessidades indicadas neste Plano e que podem ser patrocinados por empresas, agências e órgãos de fomento brasileiros e estrangeiros, públicos e privados.

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, de fluxo contínuo, entre outros, subsidia, preferencialmente, a previsão de afastamento do corpo docente vinculado aos programas de pós-graduação⁴ 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,

⁴ Disponível em:

<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoPrograma.jsf?areaAvaliacao=0&cdRegiao=3&sgUf=RJ&ies=338583>. Acesso em 24/08/2021

Comunicação, Economia, Educação, Engenharia Mecânica, Estudos de Linguagem, Estudos de Literatura, Física, Geociências, Geografia, História, Matemática, Medicina Veterinária (Clínica e Reprodução Animal), Medicina Veterinária (Hig.Veter.Proc.Tecn.Prod.Orig.Animal), Patologia e Química.

Quanto aos programas com conceito 4 e 3 que precisam de alavancagem e incentivo para intensificarem as atividades de pesquisa e de colaboração científica, inclusive junto às instituições, agências e órgãos de fomento brasileiros e estrangeiros, o PDP também prevê afastamento para pós-doutorado e intercâmbio no exterior. Os programas são: Administração, Administração e Gestão da Assistência Farmacêutica, Arquitetura e Urbanismo, Biologia Marinha e Ambientes Costeiros, Ciência Política, Ciência da Informação, Ciências Biomédicas, Ciências Cardiovasculares, Ciências da Nutrição, Ciências e Biotecnologia, Ciências Médicas, Ciências, Tecnologia e Inclusão, Cinema e Audiovisual, Cultura e Territorialidades, Defesa e Segurança Civil, Desenvolvimento Regional, Ambiente e Políticas Públicas, Dinâmicas dos Oceanos e da Terra, Direito Constitucional, Direitos, Instituições e Negócios, Diversidade e Inclusão, Economia, Negócios e Finanças, Enfermagem, Engenharia Civil, Engenharia de Biosistemas, Engenharia de Produção, Engenharia de Produção e Sistemas Computacionais, Engenharia Elétrica e de Telecomunicações, Engenharia Metalúrgica, Engenharia Química, Ensino, Ensino de Ciências da Natureza, Ensino na Saúde: Formação Docente Interdisciplinar para o SUS, Estudos Contemporâneos das Artes, Estudos Estratégicos da Defesa e da Segurança, Filosofia, Higiene, Inspeção e Tecnologia de Alimentos de Origem Animal, Justiça Administrativa, Justiça e Segurança, Medicina (Neurologia), Microbiologia e Parasitologia Aplicadas, Mídia e Cotidiano, Modelagem Computacional em Ciência e Tecnologia, Montagem Industrial, Neurociências, Odontologia, Política Social, Psicologia, Saúde Coletiva, Saúde Materno-Infantil, Serviço Social e Desenvolvimento Regional, Sistemas de Gestão, Sistemas de Gestão Sustentáveis, Sociologia, Sociologia e Direito, Tecnologia Ambiental e Turismo.

Cabe esclarecer que 1655 (mil seiscentos e cinquenta e cinco) dos três mil e quinhentos docentes da UFF⁵, que corresponde a 47,28% (quarenta e sete vírgula vinte e oito por cento), estão credenciados nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, cabendo aos departamentos de ensino um olhar atento para o planejamento dos

⁵ Informação fornecida pela PROPPi extraída do Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) para 2021 e dado obtido da página da UFF em números <https://www.uff.br/> acessada em 23/08/2021

afastamentos para capacitação e qualificação dos restantes 52,72% (cinquenta e dois vírgula setenta e dois por cento), de acordo com suas características próprias.

Deve-se também um olhar para a capacitação dos docentes enquanto gestores – destacadamente os chefes de departamento de ensino e os diretores de unidade acadêmico-administrativa – que carecem de preparo para as mudanças de cenários internos e externos à UFF para bem desempenharem seu cargo em comissão ou sua função de confiança.

6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO

6.1 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND 2021)⁶ 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 técnicos 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 e sua alteração, poderão ser concedidos apenas se estiverem previstos nas necessidades do PDP. Foi tomado como base o levantamento de 2019, visto que o ano de 2020 se apresentou como atípico, devido à pandemia do coronavírus de proporções mundiais. O Anexo II apresenta esses dados. A projeção para 2022 é de 20% (vinte por cento) para cada necessidade, numa perspectiva otimista de debelação da COVID-19.

A metodologia utilizada, para mapeamento das necessidades de desenvolvimento das equipes e gestores, é referenciada no Guia de Gestão da

⁶ Relatório Disponível em: <http://uff.br/?q=relatorio-lnd-2021&fbclid=IwAR1Kab5Pfk8wyOhJUUpOvAxAk9p1DeYRK1u1yEFzD2KEvblTtawLtlxmeX0>

Capacitação por Competências que foi publicado em 2013 pela Secretaria de Gestão Pública do extinto Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Essa metodologia consiste no cruzamento dos dados obtidos com as respostas das equipes e gestores, o qual permite avaliar as áreas em que 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 EAD⁷.

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/Progepe, 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

⁷ Relatório disponível em: http://uff.br/sites/default/files/informes/curadoria_de_cursos_ead_-_Ind_2021.pdf?fbclid=IwAR0BsV_aDzumROHOD948cANrPV8x30fYA2HCe-728-TGvc2Gq_XHlj9L0nM

de formulário eletrônico⁸, 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 13 de agosto deste ano e aprovadas, constarão neste Plano. Em caráter excepcional, respeitando os prazos previstos na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME N° 21, de 1º fevereiro de 2021, as DDIs solicitadas após essa data, que tiverem necessidade de execução no PDP/2022, 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 e sua alteração.

⁸ Disponível em: <https://forms.gle/oUsi9Pb5YPJNFPKf7>

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 e sua alteração, 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 2022 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 processo⁹ pelo servidor interessado. A submissão do pedido será analisada em conformidade com os critérios estabelecidos em edital, publicado anualmente, objetivos estratégicos e as metas institucionais, bem como as atividades inerentes ao cargo e setor de trabalho do servidor.

Associados a essa linha estão os afastamentos para treinamento regularmente instituído no país, intercâmbio, congressos e congêneres no exterior e licença para capacitação.

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

⁹ Para mais informações acesse: <http://www.uff.br/?q=servico/apoio-iniciativas-de-capacitacao-aic>

que serão realizadas pela UFF neste enfoque.

7.2.1. Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF)¹⁰

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 e docentes 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)¹¹

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 técnicos administrativos, possibilitando assim a formação de mestres e doutores do quadro próprio da UFF.

7.2.3 Isenção de taxas e Gratuidade em cursos de pós-graduação pagos na UFF¹²

De acordo com a Resolução CUV 155/2008, os cursos de pós-graduação (*lato* e *stricto sensu*) pagos na UFF deverão reservar 10% das vagas para servidores técnico-administrativos e docentes cursarem gratuitamente, desde que aprovados e classificados em processo seletivo. O processo de solicitação a este serviço é analisado pela SANT e validado pela EGGP.

7.2.4. Afastamentos

Conforme o Decreto nº 9991/2019 e sua alteração e a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º fevereiro de 2021, as necessidades de capacitação mapeadas que constam neste PDP (Anexo II) subsidiarão os processos de concessão dos afastamentos nas modalidades definidas pela legislação supracitada, quais sejam: licença para capacitação, participação em programa de

¹⁰ Para mais informações acesse: <https://www.uff.br/?q=processo/auxilio-qualificacao-pquff>

¹¹ Para mais informações acesse: <http://www.editais.uff.br/4141>

¹² Para maiores informações, veja em: <https://www.uff.br/?q=processo/isencao-de-taxa-e-gratuidade-em-cursos-de-pos-graduacao-pagos-na-uff>

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.

Desta forma, a EGGP por meio do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) e a Demanda de Desenvolvimento Institucional (DDI), pautada pelas diretrizes da Gestão por Competências, busca averiguar temas pertinentes para a elaboração de ações de desenvolvimento que auxiliem os gestores na sua prática. Após esse procedimento, os treinamentos podem ser oferecidos no formato de cursos, palestras, congressos, workshops e seminários. Sempre propiciando novos saberes teóricos, a troca de experiências entre os gestores, o diálogo, o diagnóstico dos desafios institucionais da UFF e a busca de meios para que esses desafios sejam transpostos.

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 “Iniciando o Serviço Público na UFF”, 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, em vias de regulamentação interna pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPEX) 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, e será implementado por meio das seguintes ações:

I - Acolhimento Institucional; e

II - Capacitação.

As atividades irão abranger carga horária mínima de quarenta e oito horas, distribuída entre as ações acima previstas, a ser cumprida preferencialmente no prazo máximo de vinte e quatro meses. Essas ações ficarão ao encargo, respectivamente, da CPD, em parceria com as áreas afins da PROGEPE e o Departamento de Administração de Pessoal (DAP), acompanhadas pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), e do PROIAC/PROGRAD, em parceria com a EGGP e a CPD. Cada um -CPD, EGGP e PROIAC - emitirão, no que lhes couber, os certificados de participação nas atividades correspondentes às ações de acolhimento institucional e de capacitação.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

De acordo com o Art. 5º do Decreto nº 9991, de 28 de agosto de 2019 e sua alteração, os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão a sua proposta de PDP ao órgão central do SIPEC, para ciência e eventuais sugestões de alteração. As alterações realizadas serão divulgadas pelos mesmos meios nos quais este PDP será publicado.

REFERÊNCIAS

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/l8745cons.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/L11091compilado.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. Decreto 1.387, de 7 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1387.htm

BRASIL. Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021. Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>

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

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022. Disponível em: <http://pdi.sites.uff.br/>

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Norma de Serviço Nº 680 de 14 de fevereiro de 2020 que dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento de Pessoas e normatiza a concessão de afastamentos para ações de desenvolvimento aos servidores do quadro permanente da Universidade Federal Fluminense. In: Boletim de serviço Nº 30, ano LIV, Seção I, de 17/02/2020, p.13-16. Niterói, 2020. Disponível em: <http://www.noticias.uff.br/bs/2020/02/30-20.pdf>, acessado em 05/08/2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Instrução de Serviço 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 para a solicitação de ações de capacitação à EGGP/GEPE. In: Boletim de Serviço Nº 33, ano LIV, Seção I, de 20/02/2020, p. 10-12, Niterói, 2020. Disponível em: <http://www.noticias.uff.br/bs/2020/02/33-20.pdf>, acessado em 05/08/2020.

ANEXO I - PLANEJAMENTO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA 2022

Linha de desenvolvimento	Ação de desenvolvimento	Competência(s) Associada(s)	Modalidade	Responsável pela ação
Aprimoramento técnico	Análise e Melhoria de Processos	Visão sistêmica e Foco nos resultados para os cidadãos	EAD	EGGP/ENAP
	Apoio a iniciativas de capacitação	-	EAD/ Presencial	EGGP
	Atendimento ao público com necessidades especiais	Geração de valor para o usuário	Presencial	EGGP
	Biblioteca - Archivemática RDC-Arq - Repositório Arquivístico Digital Confiável: Archivemática e AtoM (ICA-AtoM)	Inovação e mudança	EAD	EGGP
	Curso Google Classroom (autoinstrucional)	Mentalidade digital	EAD	EGGP
	Curso Administrativo Disciplinar	Visão sistêmica e Orientação para valores éticos	EAD	EGGP
	Direito Administrativo básico e avançado com foco nas unidades administrativas da UFF	Geração de valor para o usuário	EAD	EGGP
	Educação On-line	Inovação e mudança	EAD	EGGP
	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	Visão sistêmica e Orientação para valores éticos	EAD	EGGP/ENAP
	Introdução à produção de conteúdo didático	Inovação e mudança	EAD	EGGP

	SEI para usuários e equipes específicas da UFF	Mentalidade digital	Presencial	EGGP
Educação Formal	Programa de Auxílio- Qualificação - PQUFF	-	Híbrido	EGGP
	Programa de Qualificação Institucional - PQI	-	Presencial	EGGP
	Gestão de Unidades Acadêmicas da UFF: Estrutura Organizacional, Sistemas e Rotinas	Visão sistêmica, Coordenação e colaboração em rede e Gestão para resultados	EAD	EGGP
Gerencial	Gestão Estratégica de Pessoas por Competências: Capacitação de Gestores	Gestão para resultados	EAD	EGGP
	Governança e Gestão de Riscos	Visão sistêmica	EAD	EGGP
	Plano de Desenvolvimento das Unidades – PDU	Gestão para Resultados, Visão de futuro e Foco no resultado para cidadãos	Híbrido	EGGP
Iniciação ao serviço público	Iniciando o Serviço Público na UFF	Engajamento de pessoas e equipes e Visão sistêmica	EAD	EGGP
	Oficinas de Desenvolvimento Docente	Trabalho em equipe	Presencial	PROIAC

Obs: Na proposta de planejamento acima não consta a previsão de execução das ações de desenvolvimentos pela indefinição do calendário acadêmico e administrativo da Universidade para o ano de 2022.

ANEXO II - AFASTAMENTOS E LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO - ANO 2022

Linha de desenvolvimento	Necessidade	Título previsto/Subtipo aprendizagem	Quantitativo
Aprimoramento técnico e Educação Formal	Estimular e viabilizar a formação em cursos de aperfeiçoamento, mestrado, doutorado e pós-doutorado e a participação em intercâmbios e eventos científicos ofertados por instituições no exterior visando o aprimoramento e a qualificação dos docentes e técnicos-administrativos e o aumento da colaboração científica e da internacionalização.	Afastamento para realização de estudo no exterior conforme disposto no art. 95 da lei 8.112, de 1990, regulamentada pelos decretos 91.800, de 1985; 1.387, de 1995 e 9.991, de 2019 e suas alterações	978
Educação Formal	Estimular e viabilizar a formação e o desenvolvimento em cursos de aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado e a participação em eventos científicos ofertados na própria UFF e por instituições externas no país visando o aprimoramento técnico e a qualificação dos docentes e técnicos-administrativos e o aumento da colaboração e da pesquisa científica com instituições nacionais.	Afastamento no país para participação em Programa de Pós-graduação stricto sensu e em Programa de Treinamento Regularmente Instituído	933
Aprimoramento técnico e Educação Formal	Desenvolver e incrementar as competências institucionais gerais e específicas aos cargos e funções das diversas carreiras, através da realização de ações de desenvolvimento ofertadas na própria UFF e por instituições externas no país e no exterior, visando o aumento do pensamento crítico, da oratória, da escrita e da capacidade de investigação e	Licença para Capacitação	410

produção científica, bem como
a elevação do grau de
educação formal

	Total	-	1240
--	--------------	---	-------------

Obs: Dados DACQ a partir dos processos de afastamento no país e no exterior e de licença para capacitação.