

PDP

2023

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 2023

Niterói
2022

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

Chefia da SANT

Marianna de Aguiar Estevam do Carmo

Equipe da SANT - Contatos: 2629-5416; e-mail: sant.dda.eggp@id.uff.br

Jaqueline Helena Couto Schuenck

Laís Faria de Oliveira

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

Colaboradora

Carmen Lucia Goneli de Nazaré(DACQ)

Revisão textual

Carolina Lobo dos Reis Melo

Felipe Crespo de Lima

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	7
5. FORMAS DE CAPACITAÇÃO	8
6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO	11
6.1 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento	11
6.2 Demanda de Desenvolvimento Institucional	12
7. PROJETOS ESTRATÉGICOS PARA AS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	14
7.1 Aprimoramento Técnico	14
7.2 Educação formal	14
7.2.1. Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF)	15
7.2.2. Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)	15
7.2.3. Isenção de taxas e Gratuidade em cursos de pós-graduação pagos na UFF	15
7.2.4. Afastamentos	15
7.3 Gerencial	16
7.4 Ingresso no serviço público	16
8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	17
9. REFERÊNCIAS	19
ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2023	21
ANEXO II- Afastamentos e licença para capacitação - ano 2023	24

1. INTRODUÇÃO

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) apresenta o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal Fluminense (PDP/UFF) que tem por finalidade implementar as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal (PNDP), instituída pelo [Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019](#), e auxiliar o desenvolvimento de competências fundamentais ao corpo docente e técnico-administrativo da Universidade Federal Fluminense, alinhadas ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI-UFF 2018-2022)¹, de modo a promover ações de desenvolvimento 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.

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.

O PDP/UFF foi elaborado pela Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP), de forma centralizada fazendo consultas aos gestores e equipes através de instrumentos tais como o LND (Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento) e DDI (Demanda de Desenvolvimento Institucional)². Esses instrumentos serviram para a definição das necessidades de desenvolvimento dos servidores da UFF.

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 22, de 26 de maio de 2022](#).

É importante ressaltar que a proposta de planejamento e a previsão orçamentária poderão ser alteradas conforme necessidades e prioridades institucionais.

O PDP/UFF 2023 fundamenta-se nas premissas da gestão por competências e possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos,

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

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

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 e atualizada 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](#) e suas alterações, com a Lei nº [11.091 de 12/01/2005](#) e suas alterações, [Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012](#) e suas alterações e com a [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21 de 1º fevereiro de 2021](#) e suas alterações. O presente PDP apoiará as iniciativas de capacitação promovidas no âmbito da própria instituição, privilegiando o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de seu próprio quadro de pessoal. Servidores da UFF com a devida formação e experiência profissional compõem e são continuamente inseridos na equipe de conteudistas, instrutores, tutores, entre outras frentes possíveis de atuação.

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](#) e suas alterações:

- 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 quinquênio 2018-2022, pautado pelas diretrizes do PDI, tem sido um período dedicado à consolidação da expansão da Universidade que ocorreu nos anos

anteriores. Portanto, o fortalecimento das ações de desenvolvimento, mediante a educação permanente dos servidores, é uma estratégia de fundamental importância para atingirmos o objetivo central da instituição.

A EGGP faz parte da estrutura organizacional da PROGEPE³, 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 públicas, operacionalizadas por meio de parceria ou convênio, com ações transversais, de acordo com objetivo de melhorar a oferta de serviços públicos de qualidade a toda sociedade.

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/SEDE EM Nº 21, de 1º fevereiro de 2021](#) e suas alterações.

2.2 Objetivos Específicos

- Promover ações que atendam às necessidades de capacitação e educação formal 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 e avaliação da efetividade das ações de capacitação identificadas como prioritárias no Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND-2022) e na Demanda de Desenvolvimento Institucional (DDI).

³ Regimento Interno da PROGEPE, de 6 de Janeiro de 2017, aprovado pela resolução do Conselho Universitário (CUV) nº 70/2017.

- Operacionalizar parcerias e convênios com outras instituições públicas com intuito de promover ações transversais de capacitação e qualificação de acordo com interesses em comum.
- Garantir o acesso a informações vinculadas à área e oportunidades de desenvolvimento relacionadas à capacitação e à qualificação na carreira.
- Zelar pela transparência e eficiência nas ações de capacitação e qualificação dos servidores.
- Apresentar informações sobre os afastamentos dos servidores para realização de ações de desenvolvimento.

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 na UFF 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, webinários, 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 aos servidores atuantes em Niterói, quanto àqueles pertencentes às demais unidades acadêmicas da UFF distribuídas no Estado do RJ e fora dele, como a UAJV localizada na região de Oriximiná no estado do Pará, ou ainda àqueles 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 (PROPPI), 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 8.112/90](#).

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, em observância ao [PARECER DE FORÇA EXECUTÓRIA n. 00010/2022/CORESENS/PRU2R/PGU/AGU](#) retificado, estão sendo aplicadas ao segmento docente as regras estabelecidas no Decreto 5.707/2006, na [Resolução CEPEX 561/2016](#), na Norma de Serviço 668/2018, e na [Instrução de Serviço PROGEPE 002/2018](#), enquanto que ao técnico-administrativo, o Decreto 9.991/2019, a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, a Resolução CEPEX 107/2020, a [Norma de Serviço 680/2020](#), e a Instrução Normativa

PROGEPE 001/2020. Em consequência, estão em processo de reformulação todas as bases de conhecimento dos processos SEI de solicitação de afastamento no País e no exterior para ação de desenvolvimento, além dos de licença para capacitação, bem como os formulários e modelos de despachos.

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 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), 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. 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.

A EGGP tem ainda se empenhado no desenvolvimento de capacitações e manuais que assessorem os docentes no papel de gestores, como forma de orientar e refletir sobre a gestão universitária e o aperfeiçoamento das práticas administrativas cotidianas da instituição.

6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO

6.1 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND 2022) dos servidores da UFF foi realizado por meio de consulta eletrônica aos gestores acadêmicos e administrativos, no período de 10 de maio a 30 de junho de 2022, com preenchimento de formulário próprio.

O LND buscou identificar as competências que precisam ser desenvolvidas para o aperfeiçoamento das práticas gerenciais e das atividades de liderança, bem como identificar as necessidades de desenvolvimento contínuo das equipes de trabalho. Além disso, a consulta também permitiu inferir as competências já construídas e/ou consolidadas pelo grupo de gestores e equipes de trabalho que responderam ao LND no âmbito da universidade.

A metodologia desenhada para a consulta foi baseada nas competências previamente mapeadas pela PROGEPE/UFF e alinhadas às competências mapeadas pelo Órgão Central de Gestão de Pessoas do Governo Federal.

Dessa forma, o formulário foi construído em 4 (quatro) seções, sendo a primeira destinada a identificar o perfil dos gestores; a segunda seção destinou-se a apresentar as competências de liderança relacionadas aos cargos de gestão; na terceira seção foi apresentado um conjunto de competências comuns a todos os cargos públicos, as quais

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 26/10/2022

são consideradas competências transversais e na quarta e última seção o gestor também pode indicar a necessidade de desenvolvimento de alguma competência não mencionada nas seções anteriores e pertinente ao seu próprio desenvolvimento ou ao desenvolvimento dos membros de sua equipe.

A partir das respostas obtidas, os dados foram analisados, tratados e organizados em tabelas e gráficos, os quais foram apresentados no relatório LND 2022⁵ na seguinte ordem: I - Caracterização do público que respondeu ao LND; II - Competências de liderança para melhoria da gestão; III - Competências transversais para aprimoramento das equipes; IV - Outras competências indicadas para o desenvolvimento dos gestores e dos membros das equipes.

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, 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 607 gestores da instituição, tivemos a participação de 93 nas respostas ao LND, o que representa cerca de 15% 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.

6.2 Demanda de Desenvolvimento Institucional

De acordo com a [Instrução de Serviço da PROGEPE nº 22, de 26 de maio de 2022](#), que regulamenta os procedimentos institucionais para a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal Fluminense (PDP/UFF) e os

⁵ Relatório do LND disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1GLYHV5ZnFqeykWKbmk99pMcMsFldRc9x/view?usp=sharing>

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 de formulário eletrônico⁶, 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 10 de julho deste ano e aprovadas constarão neste Plano. Em caráter excepcional, respeitando os prazos previstos na [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 46, de 9 de junho de 2022](#), as DDIs solicitadas após essa data, que tiverem necessidade de execução no PDP/2023, 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

⁶ Disponível em: <https://forms.gle/cfAXdfJqxHnZoHnGA>

normas estabelecidas pelo [Decreto nº 11069/2022](#) e sua alteração.

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 2023 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, por intermédio da 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 processo⁷ 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 que serão realizadas pela UFF neste enfoque.

⁷ Para mais informações acesse: https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=80

7.2.1. Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF)⁸

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)⁹

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 UFF¹⁰

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](#) e suas alterações, 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 treinamento regularmente instituído, participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, realização de estudo no exterior.

⁸ Para mais informações acesse: https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=82

⁹ Para mais informações acesse: https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=90

¹⁰ Para maiores informações, veja em: https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=92

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 da 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 (PRD-UFF), estabelecido pela [Lei nº 12.772, de 28/12/2012](#), Art. nº 24, inc. V.

Com a pandemia, o encaminhamento e as discussões do PRD junto às instâncias deliberativas da UFF foram adiados, retornando no contexto da [Resolução CEPEX/UFF Nº 1.059/2022](#) que estabeleceu para o segundo semestre letivo do ano de 2022, a oferta de componentes curriculares dos cursos de graduação presencial apenas no formato Educação Presencial, conforme definição atribuída pela [Resolução](#)

[CEPEX/UFF nº 637/2022](#). A princípio, em 2023 as mesmas diretrizes serão adotadas.

A proposta do PRD-UFF é de ser oferecido nas modalidades presencial e semipresencial, implementado por meio das seguintes ações:

I - Acolhimento Institucional;

II - Capacitação.

As atividades abrangerão 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.

No dia 30 de novembro de 2022, o Órgão Central do SIPEC publicou uma [manifestação técnica](#) a partir da consolidação de 177 Planos de Desenvolvimento de Pessoas. Esse número representa 95% do total de órgãos e entidades do SIPEC, dentre eles a UFF.

Este ano foram encaminhadas 49.134 necessidades de desenvolvimento. Desse total, 22.465 foram identificadas como transversais e não possíveis de serem atendidas por escola de governo própria dos órgãos ou entidades.

Diferentemente dos anos anteriores, em 2023, a devolutiva de ações de desenvolvimento sugeridas pelo SIPEC para as necessidades mapeadas poderá ser acessada no próprio [Portal SIPEC](#) por todos os usuários que possuem acesso ao

sistema.

Para os casos em que não houver indicação do SIPEC no campo “Ação de Desenvolvimento”, o órgão/entidade poderá realizar ações de desenvolvimento por meio de contratações ou parcerias com outras instituições. Nesse caso, é necessário apresentar as devidas justificativas no processo de contratação, conforme estabelecido pelo art. 16 da [Instrução Normativa nº 21 de 2021](#).

9. REFERÊNCIAS

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. Decreto Nº 11.069, de 10 de maio de 2022. Regulamenta a concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e altera o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11069.htm#art11

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 - PNDP 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-d-e-fevereiro-de-2021-302021570>

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. 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. 22 de 26 de maio de 2022 que retifica a Instrução de Serviço Progepe nº 02, 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 104, ano LVI, Seção I, de 03/06/2022, p. 11, Niterói, 2022. Disponível em: <https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/wp-content/uploads/2022/06/INSTRUCAO-NORMATIVA-PROGEPE-UFF-No-22-DE-26-DE-MAIO-DE-2022.pdf> , acessado em 05/10/2022.

ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2023

Linha de desenvolvimento	Ação de desenvolvimento	Competência(s) Associada(s)	Modalidade	Responsável pela ação
Aprimoramento técnico	Dominando a Gestão de Projetos	Trabalho em equipe	EAD	EGGP/ENAP
	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 PcD	Foco no resultado para cidadãos	EAD	EGGP/UFF Acessível
	Curso de Libras	Foco no resultado para cidadãos	EAD	EGGP/UFF Acessível
	Curso Classroom (autoinstrucional)	Google Mentalidade digital	EAD	EGGP
	Curso Administrativo Disciplinar	Processo Orientação para valores éticos	EAD	EGGP
	Curso prático de Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP	de de Mentalidade digital	EAD	EGGP
	Direito Administrativo Básico e Avançado com Foco nas Unidades Administrativas da UFF	Gestão para resultados	EAD	EGGP
	Princípios da Educação On-line	Inovação e mudança	EAD	EGGP
Recursos Educacionais Digitais (autoinstrucional)	Inovação e mudança	EAD	EGGP	

	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	Visão sistêmica e Orientação para valores éticos	EAD	EGGP/ENAP
	Introdução à EAD e produção de conteúdo didático	Inovação e mudança	EAD	EGGP
	SEI para usuários e equipes específicas da UFF	Mentalidade digital	EAD	EGGP
	Uso de software "R" para gerenciamento e análise de dados	Mentalidade digital	EAD	ENAP
	Seminário Científico dos Servidores da UFF	Diversas	Remoto	EGGP
	Apoio a Iniciativas de Capacitação (AIC)	Diversas	EAD e presencial	EGGP
	Afastamento para participação em programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> no país.	Diversas	Presencial	DACQ
	Afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído.	Diversas	Presencial	DACQ
	Afastamento para realização de estudo no Exterior.	Diversas	Presencial	DACQ
Educação Formal	Licença para capacitação	Diversas	EAD / Presencial	DACQ
	Programa de Auxílio-Qualificação - PQUFF	Diversas	Híbrido	EGGP
	Programa de Qualificação Institucional - PQI	Diversas	Presencial	EGGP

Gerencial	Gestão de Unidades Acadêmicas da UFF: Estrutura Organizacional, Sistemas e Rotinas	Gestão para resultados	EAD	EGGP
	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	Híbrido	EGGP
Iniciação ao serviço público	Iniciando o Serviço Público na UFF (autoinstrucional)	Gestão para resultados	EAD	EGGP
	Oficinas de Desenvolvimento Docente	Inovação e mudança	Presencial	PROIAC

ANEXO II - AFASTAMENTOS E LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO - ANO 2023:

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	Licença para Capacitação	410

e no exterior, visando o aumento do pensamento crítico, da oratória, da escrita e da capacidade de investigação e produção científica, bem como a elevação do grau de educação formal		
Total	-	2321

Obs: Dados DACQ a partir dos processos de afastamento no país e no exterior e de licença para capacitação. Foram mantidos para 2023 os mesmos quantitativos previstos em 2022, em vista do não atingimento desse quantitativo pela pandemia ainda não ter sido completamente debelada. .



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**

DESPACHO

Processo nº 23069.191293/2022-50

Interessado: ESCOLA DE GOVERNANÇA EM GESTÃO PÚBLICA, PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

UFF, em 07/02/2023

Considerando a aprovação do PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP [1174324](#) pelo Grupo Gestor de Apoio à Governança da UFF , em 09/01, encaminhe-se à EGGP para prosseguimento.

Atenciosamente,



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Claudio Lucas da Nobrega, REITOR**, em 07/03/2023, às 13:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.uff.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1293422** e o código CRC **E22F7DBC**.