



PDP 2025

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 2025

Niterói
2025

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 - e-mail: sant.dda.eggp@id.uff.br

Jaqueline Helena Couto Schuenck

Laís Faria de Oliveira

Michele da Conceição Luiz Pereira

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

Elaine de Moura Melo

Felipe Crespo de Lima

Lara Mucci Poenaru

Letícia Queiroz Arruda

Tobias José dos Santos

Secretaria e Administração da EGGP

Ana Paula Gonçalves Doro

Stephanie Heringer Lima Ribeiro

Colaboração

Equipe da Divisão de Afastamentos para Capacitação e Qualificação (DACQ)

Revisão textual

Felipe Crespo de Lima

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 Missão, visão e valores da EGGP	7
1.2 Objetivos Estratégicos da EGGP	7
1.3 Gestão de Riscos	7
2. OBJETIVOS	8
2.1 Objetivo Geral	8
2.2 Objetivos Específicos	8
3. PÚBLICO-ALVO	9
4. DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO	9
5. FORMAS DE CAPACITAÇÃO	10
6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO	12
6.1 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento	12
6.2 Demanda de Desenvolvimento Institucional	14
7. PROJETOS ESTRATÉGICOS PARA AS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	15
7.1 Aprimoramento Técnico	15
7.2 Educação formal	16
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	17
7.2.4. Afastamentos	17
7.3 Gerencial	17
7.4 Ingresso no serviço público	18
7.5 Enfrentamento ao assédio e à discriminação	19
7.6 Curadoria de cursos	19
8. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS	20
9. REFERÊNCIAS	21
ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2025	23
ANEXO II - Afastamentos e licença para capacitação - ano 2025	25
ANEXO III - Planejamento de ações de capacitação para 2025	28
ANEXO IV - Afastamentos e Licença para Capacitação - ano 2025	31

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 2023 a 2027), 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)¹. 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 ou em decorrência de restrições e bloqueios orçamentários.

O PDP/UFF 2025 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

¹ Art. 2º da Norma de Serviço da Universidade Federal Fluminense nº 680, de 14 de fevereiro de 2020.

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](#), com a [Lei nº 8.112 de 11/12/1990](#), com a Lei nº [11.091 de 12/01/2005](#), com a [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 apoia-se em iniciativas de capacitação promovidas no âmbito da própria instituição e também na curadoria de ações externas, quando ofertadas por outras instituições públicas (item 7.6), selecionadas pela equipe de capacitação da EGGP, desde que preencham as lacunas de competências dos servidores identificadas como estratégicas para a universidade. Privilegia-se 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 2023-2027, 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 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 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.

A EGGP tem atuado de forma estratégica no desenvolvimento de ações que fortalecem o desempenho institucional da UFF. Com o auxílio de uma matriz FOFA - Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças, analisamos nosso cenário de atuação e identificamos fatores internos e externos que orientaram a revisão da missão, visão e valores da Escola e a elaboração de objetivos claros, metas ambiciosas e indicadores específicos. Esse processo permitiu alinhar as iniciativas da EGGP ao PDI, criando um modelo de capacitação mais robusto e eficiente, que atende às demandas atuais da universidade e contribui para seu crescimento contínuo.

A matriz FOFA da EGGP aponta elementos essenciais para a continuidade e aprimoramento das ações de capacitação, conforme a seguir:

	POSITIVOS	NEGATIVOS
I N T E R N O S	<p style="text-align: center;"><Forças></p> <ul style="list-style-type: none"> ·Qualificação da equipe; ·Programa de Gestão; ·Proatividade da equipe; ·Uso do SEI para tramitação dos processos; ·Custo baixo por aluno capacitado/certificado; ·Manutenção da Direção/Políticas da Escola; ·Gestão colaborativa; ·Site da EGGP; ·Definição de instrumentos normativos; ·Adoção do ensino à distância. 	<p style="text-align: center;"><Fraquezas></p> <ul style="list-style-type: none"> ·Alteração no Regimento da EGGP (extinção da UORG - SDPR); ·Comunicação interna ineficaz; ·Falta de sistemas/aplicativos (certificação, streamyard) e de apoio tecnológico para implementação das políticas de capacitação; · Demora na recomposição das equipes.
E X T E R N O S	<p style="text-align: center;"><Oportunidades></p> <ul style="list-style-type: none"> ·Formação de novas parcerias; 	<p style="text-align: center;"><Ameaças></p> <ul style="list-style-type: none"> ·Repasse tardio e em parcelas menores do recurso da capacitação; · Mudança na legislação e não adequação da PNDP à realidade das IFES. · Incertezas na distribuição do orçamento, atrasos na execução do empenho e liquidação; ·Greve 2024

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

1.1 Missão, visão e valores da EGGP

Após a análise das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, realizada por meio de um trabalho colaborativo e dialogado, a equipe conseguiu estabelecer de forma clara a missão, visão e valores da EGGP:

Missão	Visão	Valores
Promover ações para o desenvolvimento profissional continuado dos servidores com o objetivo de aperfeiçoar as competências individuais e organizacionais em prol das instituições e da sociedade.	Ser referência para a UFF em planejamento, execução e avaliação de ações de desenvolvimento profissional continuado.	Inovação, transparência, visão sistêmica, proatividade, valorização das experiências e saberes individuais.

1.2 Objetivos Táticos da EGGP

O Quadro de Objetivos Táticos da Escola de Governança em Gestão Pública – EGGP (Anexo I) foi desenvolvido em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal Fluminense e compõe o Plano de Desenvolvimento de Unidade (PDU) da Progepe. Esse alinhamento busca garantir que as ações de capacitação, desenvolvimento e governança contribuam diretamente para os objetivos institucionais da UFF, reforçando o compromisso com a excelência e a inovação no serviço público.

Com base nos princípios do PDI, os objetivos da EGGP foram definidos para fortalecer as competências e promover o crescimento profissional dos servidores, assegurando que cada ação e meta atenda às necessidades específicas da Universidade. Esse quadro representa o compromisso da EGGP em construir uma gestão mais eficiente e qualificada, promovendo uma cultura de aprendizado contínuo e uma atuação pública de qualidade.

1.3 Gestão de Riscos

Na busca pela excelência nas ações de capacitação, a EGGP adota uma abordagem preventiva de gestão de riscos, fundamental para antecipar, mitigar e responder a eventuais desafios que possam impactar nossos programas. A matriz de riscos desenvolvida para a área de desenvolvimento de pessoas identifica potenciais

obstáculos e vulnerabilidades, abrangendo desde fatores operacionais até questões estratégicas. Com isso, conseguimos definir planos de ação específicos que garantem a continuidade e a qualidade das iniciativas de desenvolvimento, assegurando que nossos objetivos sejam alcançados de forma segura e eficiente, em alinhamento com as diretrizes do PDI. Nossa matriz de riscos está evidenciada no ANEXO II deste documento.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Promover o alcance dos objetivos institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais e das equipes de trabalho, a fim de aprimorar continuamente os serviços prestados à sociedade - de acordo com o [Decreto nº 9.991/2019](#) e a [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDE EM Nº 21, de 1º fevereiro de 2021](#).

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);
- 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). No âmbito da educação formal, 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).

As atividades são planejadas anualmente, mediante os diagnósticos de demandas de capacitação e ofertadas nas modalidades presencial, semipresencial e a distância. 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), o Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROPPi), o Programa de Recepção de Docentes (PRD-UFF) da 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.

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) afastamento para 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) afastamento para estudo no exterior, conforme disposto no art. 95 e no §7º do art. 96-A da [Lei 8.112, de 11/12/1990](#), regulado 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) afastamento para 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.

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, ainda, 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, tem como contrapartida a oferta de bolsas dos Programas PRINT, BRAFITEC, FULBRIGHT, DAAD, COFECUB, de fluxo contínuo, entre outros. A implementação dessas bolsas é concretizada mediante a autorização e publicação do respectivo afastamento do país, notadamente para pós-doutorado e intercâmbio científico, viabilizado pela Divisão de Afastamentos para Capacitação e Qualificação (DACQ).

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).

A EGGP tem ainda se empenhado no desenvolvimento de capacitações e manuais que assessorem os técnicos administrativos e 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)³ dos servidores da UFF foi realizado por meio de consulta eletrônica aos gestores

³ Relatório do LND disponível em:

<https://drive.google.com/file/d/1GLYHV5ZnFqeykWKbmk99pMcMsFldRc9x/view?usp=sharing>

acadêmicos e administrativos, no período de 10 de maio a 30 de junho de 2022, com preenchimento de formulário próprio.

Vale destacar que o levantamento é realizado a cada 2 anos, no entanto, por conta da greve dos servidores o LND 2024 foi postergado para 2025.

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 são consideradas competências transversais; 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 serão apresentados neste relatório 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 no mapeamento das necessidades de desenvolvimento das equipes e gestores é referenciada no Guia de Gestão da Capacitação por Competências, 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, permitindo assim avaliar as áreas em que essas categorias 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 mais abrangente 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 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. Tais solicitações devem ser preenchidas por gestores que tenham por atribuição desenvolver projetos institucionais de âmbito geral, por meio de formulário eletrônico⁴.

As DDIs têm submissão em fluxo contínuo e as que forem 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, com necessidade de execução no PDP/2025, 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

⁴ Disponível em: <https://forms.gle/cfAXdfJqxHnZoHnGA>

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 estabelecidos 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 2025 está disponibilizada no anexo III 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 processo⁵ 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.

7.2.1. Programa de Auxílio-Qualificação (PQUFF)⁶

O provimento do PQUFF 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)⁷

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.

⁵ Para mais informações acesse: https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=80

⁶ Para mais informações acesse: https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=82

⁷ Para mais informações acesse: https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=90

7.2.3 Isenção de taxas e Gratuidade em cursos de pós-graduação pagos na UFF⁸

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 9.991/2019](#) 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 para ações de desenvolvimento 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.

A previsão quantitativa dos afastamentos para ação de desenvolvimento no PDP - 2025 encontra-se registrada no Anexo IV. A partir dos dados da DACQ referentes aos processos de afastamento no país e no exterior e de licença para capacitação, foi prevista redução dos quantitativos em vista de que a retomada ao patamar pré-pandêmico está se dando num ritmo abaixo do esperado.

Este programa não tem custo direto para a UFF.

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 as suas atividades laborais. Por isso, o público-alvo dessas ações são os gestores administrativos e acadêmicos, integrantes do quadro técnico-administrativo ou da

⁸ Para maiores informações, veja em: https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=92

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, e internamente regulado pela [RESOLUÇÃO CEPEX/UFF Nº 1.752 de 15 de março de 2023](#).

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. As atividades que compõem a ação de Acolhimento Institucional serão elaboradas, divulgadas e ministradas semestralmente pela Coordenação de Pessoal Docente (CPD) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), em parceria com suas áreas afins, e acompanhadas pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD). As atividades que compõem a ação de Capacitação serão organizadas e ministradas pelo Programa de Inovação e Assessoria

Curricular (PROIAC) da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), em parceria com a Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP) da PROGEPE e a CPD.

7.5 Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação

As ações de capacitação nesta linha buscam sensibilizar e capacitar pessoas para atuar na prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação, atendendo às determinação da [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), desenvolvendo temas direcionados à rotina de trabalho, dentre eles: o combate à homofobia, ao racismo, machismo, etarismo, capacitismo, etc, a identificação e ação diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação, entre outros.

7.6 Curadoria de cursos

A curadoria de cursos consiste em uma atividade de identificação e seleção de cursos direcionados ao desenvolvimento profissional dos servidores da Universidade. Para a sua realização, tomou-se como base o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) realizado no ano de 2022. Trata-se da apresentação de caminhos para o aprimoramento técnico, profissional e pessoal do servidor, para além das ações de capacitação ofertadas pela EGGP e disponibilizada no site <https://curadoria.vr.uff.br>.

Ela foi idealizada na perspectiva de redes de formação, na qual, para cada competência mapeada é indicado um conjunto de cursos que podem ser realizados pelo servidor, conforme seu contexto de atuação, conhecimentos prévios e motivações, aproveitando a potencialidade da formação em rede para criar sua própria trajetória de desenvolvimento profissional.

A EGGP tem trabalhado com temáticas específicas para atender às necessidades de capacitação dos servidores, dentre as quais destacam-se:

- a) [Lei Geral de Proteção de dados \(LGPD\)](#);
- b) [Teletrabalho](#);
- c) [Privacidade e Segurança da Informação](#);
- d) [Atendimento Humanizado](#).

8. MONITORAMENTO DAS AÇÕES DO PDP

O monitoramento das ações do PDP é realizado mensalmente e as seguintes

informações são disponibilizadas na página da transparência da EGGP (<https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/>): ações realizadas, necessidade da ação, período de realização, carga horária, despesas com a ação, tipo de despesa, processo SEI relacionado, empresa ou servidor contratado, CNPJ, atividade realizada, servidores certificados e custo por conluente. Além disso, são disponibilizados relatórios dinâmicos com informações sobre os programas desenvolvidos como título dos cursos, número de servidores, carreiras contemplados, valores investidos, titulação adquirida etc. E ao final do período de um ano, um relatório anual de execução é divulgado para toda a comunidade acadêmica com a consolidação de todos esses dados.

9. INVESTIMENTO

O quadro abaixo apresenta os valores previstos para investimento nos programas e ações de desenvolvimento de pessoas para o ano de 2025.

Programa/Ação	Valor
Programa de Auxílio à Qualificação (PQUFF)	R\$200.000,00
Programa de Auxílio Institucional (PQI)	R\$242.000,00
Programa de Apoio a Iniciativas de Capacitação (AIC)	R\$200.000,00
Cursos de capacitação desenvolvidos pela EGGP	R\$150.000,00

10. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

De acordo com o Art. 5º do [Decreto nº 9991, de 28 de agosto de 2019](#) e a 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.

10. 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

Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, publicada no Diário Oficial da União, edição 190, de 1 de outubro de 2024, página 46.

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.

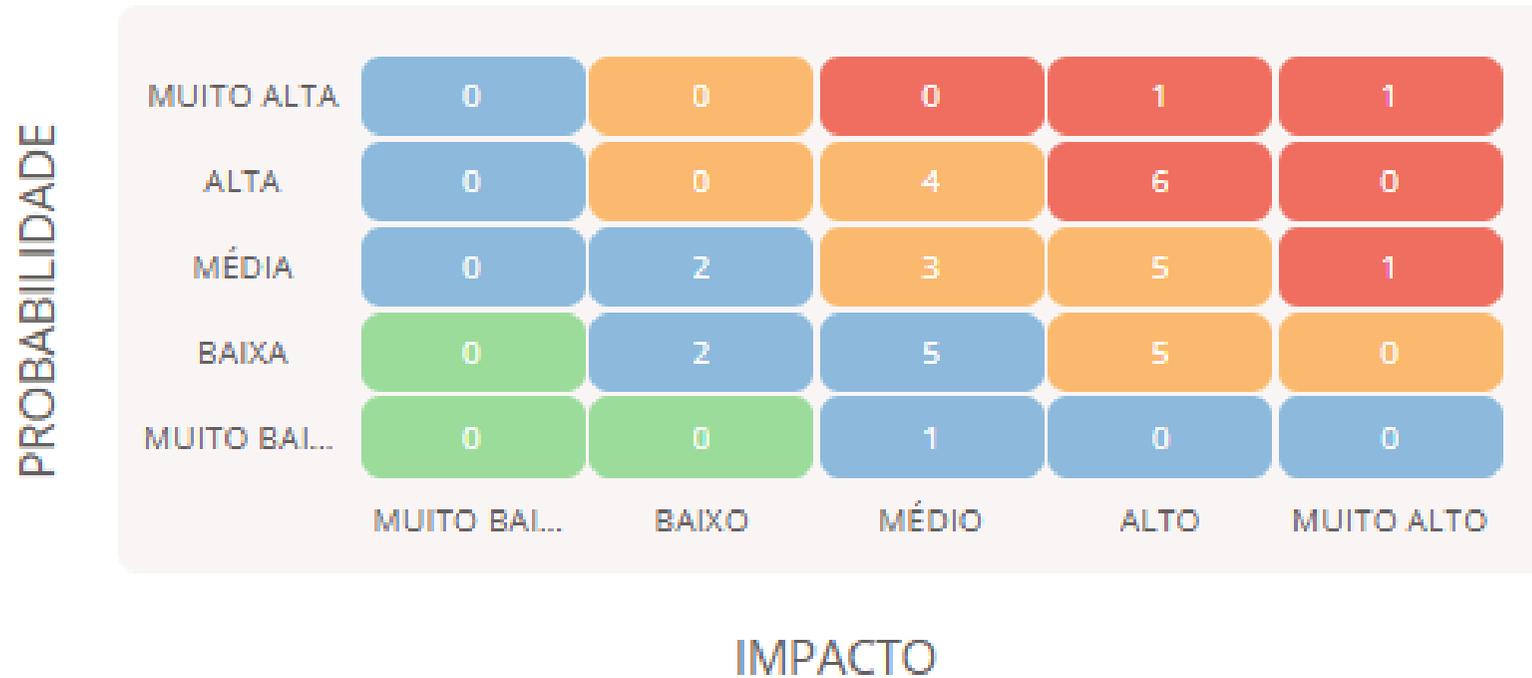
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Instrução de Serviço Nº. 22 de 26 de maio de 2022 que retifica a Instrução de Serviço Progepe nº 02, de 18 de fevereiro de 2020 que regulamenta os procedimentos institucionais para a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal Fluminense (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 - Quadro de Objetivos Táticos da Escola de Governança em Gestão Pública – EGGP

OBJETIVO ESTRATÉGICO DO PDI	OBJETIVO DA UNIDADE (Estratégia/ações previstas no PDI)*	META	INDICADOR	FÓRMULA DO INDICADOR	VALOR BASE (como está hoje)	META ANUAL PLANEJADA				
						2024	2025	2026	2027	2028
Ampliar as competências de gestão na Universidade	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências de gestão na Universidade	Aumentar o número de capacitações oferecidas a gestores	Nº de capacitações oferecidas	Σ de capacitações oferecidas	3	4	4	4	5	5
Elevar o número de alunos diplomados	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências dos coordenadores e membros dos NDEs (em parceria com a Prograd)	Oferecer ações de capacitação para coordenadores e membros dos NDEs	Nº de capacitações oferecidas	Σ de capacitações oferecidas	0	1	1	1	1	1
Promover a formação continuada do corpo docente	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à docência (em parceria com Proiac, Proaes, Casq)	Oferecer cursos, oficinas e eventos de desenvolvimento docente	Docente certificados	Σ de docentes certificados	224	300	330	360	400	450

OBJETIVO ESTRATÉGICO DO PDI	OBJETIVO DA UNIDADE (Estratégia/ações previstas no PDI)*	META	INDICADOR	FÓRMULA DO INDICADOR	VALOR BASE (como está hoje)	META ANUAL PLANEJADA				
						2024	2025	2026	2027	2028
Fomentar a adoção de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC)	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas a TDICs e tecnologias assistivas (em parceria com Proiac, Proaes, UFF Acessível)	Capacitar docentes e técnicos com cursos e oficinas para o uso das TDICs	Servidores técnicos e docentes certificados	Σ de servidores certificados	302	330	360	400	450	500
Favorecer a excelência dos atendimentos prestados na Universidade	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas ao atendimento ao usuário	Oferecer ações de capacitação dos servidores voltadas ao atendimento ao usuário	Nº de capacitações oferecidas	Σ de capacitações oferecidas	0	0	2	3	3	3
Aprimorar a gestão de integridade na UFF	Promover a capacitação dos servidores da UFF sobre temas voltados à integridade pública e gestão de riscos	Desenvolver ações de capacitação sobre temas voltados à integridade pública e gestão de riscos e divulgar ações externas por meio de curadoria de cursos.	Nº de capacitações oferecidas	Σ de capacitações oferecidas	1	2	2	2	2	2

ANEXO II - Matriz de riscos da EGGP



CÓD. DO RISCO	RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	PROCESSO RELACIONADO
EGGP/001	Concessão de % de incentivo à qualificação a partir de diplomas com revalidação não técnica	Muito baixa	Médio	IQ

CÓD. DO RISCO	RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	PROCESSO RELACIONADO
EGGP/002	Deferimento de pedido de recurso para concessão de % de incentivo à qualificação baseado em regras e critérios leigos	Média	Baixo	IQ
EGGP/003	Não cumprimento do pacto de entrega do diploma por parte do requerente para finalização do processo	Média	Baixo	IQ
EGGP/004	Indisponibilidade do SEI	Baixa	Médio	PQUFF
EGGP/005	Processo não estar autuado conforme os termos do edital	Média	Alto	PQUFF
EGGP/006	Falta de recurso para manutenção do serviço	Média	Alto	PQUFF
EGGP/007	Recurso ser insuficiente para contemplar todos os servidores estudantes	Muito Alta	Muito Alto	PQUFF
EGGP/008	Ações de comunicação realizadas não atingirem todos os servidores	Média	Médio	PQUFF
EGGP/009	Falta de previsão de datas de pagamento das bolsas	Média	Médio	PQUFF
EGGP/010	O servidor contemplado não comprovar que realizou o curso durante o período informado na declaração	Baixa	Alto	PQUFF
EGGP/011	Erro no preenchimento das informações dos servidores	Baixa	Médio	PQUFF
EGGP/012	Falta de conhecimento sobre as possibilidades de utilização do recurso por parte dos coordenadores	Alta	Médio	PQI
EGGP/013	Não envio dos relatórios sintéticos	Alta	Médio	PQI
EGGP/014	Servidor não concluir ou interromper o curso	Média	Alto	PQI
EEGP/015	Indisponibilidade do SEI	Baixa	Médio	PQI
EEGP/016	Processo não estar autuado conforme exigência do edital	Baixa	Baixo	AIC
EGGP/017	Falta de recurso para manutenção do serviço	Baixa	Alto	AIC
EGGP/018	Recurso ser insuficiente para contemplar todos os servidores estudantes	Média	Alto	AIC
EGGP/019	Ações de comunicação realizadas não atingirem todos os servidores	Média	Médio	AIC

CÓD. DO RISCO	RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	PROCESSO RELACIONADO
EGGP/020	O servidor contemplado não comprovar que realizou o curso ou não participou do evento solicitado. Não envio da documentação exigida no edital para prestação de contas.	Baixa	Médio	AIC
EGGP/021	A organizadora desmarcar o curso com pouca antecedência	Baixa	Alto	AIC
EGGP/022	Processo não estar autuado conforme os termos do edital	Baixa	Médio	PQI
EGGP/023	Falta de recurso para manutenção do serviço	Baixa	Alto	PQI
EGGP/024	Ações de comunicação realizadas não atingirem todos os servidores	Média	Médio	PQI
EGGP/025	PDP não exprimir as reais necessidades de desenvolvimento dos servidores	Baixa	Baixo	LND/PDP
EGGP/026	Gestores não informarem as necessidades reais de desenvolvimento dos servidores no LND	Média	Alto	LND/PDP
EGGP/027	Pouca adesão dos gestores para a construção do LND	Alta	Alto	LND/PDP
EGGP/028	Não avaliar o impacto da ação de capacitação para o servidor no seu ambiente de trabalho.	Muito alta	Médio	LND/PDP; Execução de capacitações (Autoinstrucional, EAD com instrutor e presencial).
EGGP/029	Redução ou impedimento no acesso ao orçamento destinado às ações de capacitação	Média	Muito alto	LND/PDP
EGGP/030	Não encontrar instrutor para atendimento à demanda	Média	Muito alto	DDI/ Execução de capacitações (Autoinstrucional, EAD com instrutor e presencial).
EGGP/031	Mau dimensionamento da ação	Muito alta	Alto	DDI
EGGP/032	Instrutor/conteudista indicado na DDI não ter a competência necessária para ministrar a ação de capacitação	Média	Alto	DDI
EGGP/033	Não desenvolvimento do curso conforme planejado	Alta	Alto	Capacitações - Modalidade Presencial
EGGP/034	Não promoção da acessibilidade	Alta	Médio	Execução de capacitações (Autoinstrucional, EAD com

CÓD. DO RISCO	RISCO	PROBABILIDADE	IMPACTO	PROCESSO RELACIONADO
				instrutor e presencial); lives; Seminário Científico.
EGGP/035	Não cumprimento do cronograma do curso	Alta	Alto	Execução de capacitações (Autoinstrucional, EAD com instrutor.
EGGP/036	Servidores não acessarem o curso, após matriculados	Alta	Alto	Execução de capacitações em EAD
EGGP/037	Não integração entre as informações do cursistas ao longo do processo de realização das ações de capacitação	Alta	Médio	Execução de capacitações (Autoinstrucional, EAD com instrutor e presencial)

ANEXO III - Planejamento de ações de capacitação para 2025

Linha de desenvolvimento	Ação de desenvolvimento	Competência Associada	Modalidade	Responsável pela ação
Aprimoramento Técnico	Direito Administrativo básico e avançado com foco nas unidades administrativas da UFF	Gestão para resultados	EAD	EGGP
	Google Classroom	Mentalidade digital	EAD	EGGP
	Introdução à EAD e produção de Conteúdo Didático	Inovação e mudança	EAD	EGGP
	Inteligência Artificial Generativa no Ensino Superior	Inovação e mudança	EAD	EGGP
	Curso prático de Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP	Mentalidade digital	EAD	EGGP
	Apoio pedagógico aos estudantes de graduação na universidade: princípios, propostas e estratégias institucionais.	Foco nos resultados para os cidadãos	Remoto	PROAES
	Oficinas de desenvolvimento docente	Inovação e mudança	Remoto/ Presencial	PROIAC
	Recursos Educacionais Digitais (autoinstrucional)	Inovação e mudança	EAD	EGGP
	Processo Administrativo Disciplinar (PAD)	Orientação para valores éticos	Remoto	EGGP
	Sistema de Gerenciamento de Programa de Gestão	Mentalidade digital	Remoto	EGGP
	Apoio a Iniciativas de Capacitação (AIC)	Diversas	EAD e presencial	EGGP
	Seminário Científico dos Servidores da UFF	Diversas	EAD	EGGP
	Uso do SEI UFF	Mentalidade digital	EAD	EGGP

Linha de desenvolvimento	Ação de desenvolvimento	Competência Associada	Modalidade	Responsável pela ação
Aprimoramento Técnico	Gerenciamento orçamentário e financeiro e suas implicações contábeis e tributárias	Visão Sistêmica	Remoto	EGGP
	Escuta qualificada e atendimento humanizado	Engajamento de pessoas e equipes	Remoto	EGGP
	Curso Avaliação MEC	Foco nos resultados para os cidadãos	Híbrido/EaD	EGGP
	Curso de Capacitação Docente	Foco nos resultados para os cidadãos	Presencial	EGGP
	Curso Introdução a publicação de atos e Comunicados oficiais	Foco nos resultados para os cidadãos	Remoto	EGGP
	Treinamento para a utilização do SIAEX (Sistema para Gerenciamento de Ações de Extensão da UFF)	Gestão para resultados	Remoto	EGGP
Gerencial	Curso Gestão de Unidades Acadêmicas da UFF: Estrutura Organizacional, Sistemas e Rotinas: Módulo 1 - Apresentação da UFF; Módulo 2 - Legislação da Educação Superior; Módulo 3 - Gerenciando a unidade; Módulo 4 - Sistemas de gestão	Gestão para resultados	Híbrido	EGGP
	Oficina: Comunicação na Gestão de Equipes Híbridas	Engajamento de pessoas e equipes	EAD	EGGP
	Curso Governança e Gestão de Riscos	Visão sistêmica	EAD	EGGP
	Curso Plano de Desenvolvimento das Unidades – PDU	Gestão para resultados	EAD	EGGP
Iniciação ao	Curso Iniciando o Serviço Público na UFF	Visão Sistêmica	EAD	EGGP

Linha de desenvolvimento	Ação de desenvolvimento	Competência Associada	Modalidade	Responsável pela ação
serviço público	Acolhimento Institucional para docentes	Visão Sistêmica	Remoto	EGGP
Enfrentamento do assédio e da discriminação	Aspectos pedagógicos de estudantes com deficiência intelectual, transtorno do espectro autista e transtorno do déficit de atenção e hiperatividade no ensino superior	Diversidade e inclusão	Remoto	EGGP
	Curso Diversidade e Inclusão: Anticapacitismo; Antirracismo; Antimachismo; Antilgbtobia; Antietarismo	Diversidade e inclusão	Híbrido	EGGP
	Curso Assédio Moral e Sexual no Trabalho	Diversidade e inclusão	Remoto	EGGP
	Oficinas para Comissões de Heteroidentificação	Diversidade e inclusão	Remoto	EGGP
Educação Formal	Afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu 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
	Licença para capacitação	Diversas	EAD / Presencial	DACQ
	Programa de Auxílio-Qualificação - PQUFF	Diversas	Híbrido	EGGP
	Programa de Qualificação Institucional - PQI	Diversas	Presencial	EGGP

ANEXO IV - Afastamentos e Licença para Capacitação - ano 2025:

Linha de desenvolvimento	Necessidade	Título previsto/Subtipo aprendizagem	Quantitativo
Aprimoramento técnico e Educação Formal	Estimular e viabilizar a formação em cursos de aperfeiçoamento, ME, DO e PD e a participação em intercâmbios e eventos científicos ofertados por instituições no exterior visando o aprimoramento e a qualificação dos servidores 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	900
Educação Formal	Estimular e viabilizar a formação em cursos de aperf., espec., ME, DO e PD e a participação em eventos científicos na UFF e em instituições externas no país visando o aprimoramento técnico e a qualificação dos servidores e o aumento da colaboração e da pesquisa com instituições nacionais.	Afastamento no país para participação em Programa de Pós-graduação stricto sensu e em Programa de Treinamento Regularmente Instituído	850
Aprimoramento técnico e Educação Formal	Desenvolver competências institucionais dos cargos e funções das carreiras, através de ações ofertadas na UFF e por instituições externas no país e no exterior, visando o aumento do pensamento crítico, da escrita, da investigação e produção científica, bem como a elevação do grau de educação formal.	Licença para Capacitação	330
	Total	-	2.080