



UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
ESCOLA DE GOVERNANÇA EM GESTÃO PÚBLICA

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

**PAC UFF - EDIÇÃO 2019**

**Niterói  
2019**

**Reitor**

Antônio Claudio Lucas da Nóbrega

**Vice-Reitor**

Fábio Barboza Passos

**Pró-Reitor de Gestão de Pessoas**

Mariana Cristina Monteiro Milani

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

Alexandre Bomfim Reis

**Secretaria da EGGP** - Contatos: (21) 2629-5302; e-mail: [eggp.progepe@id.uff.br](mailto:eggp.progepe@id.uff.br)

Katia Regina Pereira Machado

**Equipe da SANT** - Contatos: 2629-5315 / 5317; e-mail: [sant.dda.eggp@id.uff.br](mailto:sant.dda.eggp@id.uff.br)

Cenira Soares da Matta

Laís Faria de Oliveira

Marianna de Aguiar Estevam do Carmo

Marta Cavalcante Assumpção Moniz

Solange Barbosa Bittencourt

**Equipe da SDPR** - Contatos: (21) 2629-5316; e-mail: [sdpr.dda.eggp@id.uff.br](mailto:sdpr.dda.eggp@id.uff.br)

Eunice de Castro Silva

Letícia Queiroz Arruda

Lúcia Helena Vinhas Ramos

Maria Clara de Carvalho Lopes

Rafael Cardoso Chagas

Suellen Silva dos Santos Souza

Tatiana Gonçalves Costa

Tatiana Vieira Sant'Ana de Sousa

Tobias José dos Santos

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	4
<b>2. OBJETIVOS</b>	6
2.1 Objetivo Geral	6
2.2 Objetivos Específicos	6
<b>3. PÚBLICO-ALVO</b>	6
<b>4. DESENVOLVIMENTO DOCENTE E DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO</b>	6
<b>5. FORMAS DE CAPACITAÇÃO</b>	7
<b>6. DIAGNÓSTICOS DAS DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO</b>	7
6.1 Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Técnicos-administrativos	7
6.2 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente	8
<b>7. PROJETOS ESTRATÉGICOS DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO</b>	9
7.1 Iniciação ao Serviço Público	9
7.2 Formação Geral	9
7.3 Gestão	10
7.4 Específica	10
7.5 Educação Formal	10
7.6 Capacitação e Qualificação Docente	11
<b>8. ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS</b>	11
<b>9. CERTIFICAÇÃO</b>	12
<b>10. AVALIAÇÃO</b>	12
<b>11. AÇÕES E SERVIÇOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL</b>	12
11.1 Programa de Qualificação da UFF (PQUFF)	12
11.2 Isenção de Taxas e Gratuidade em Cursos de Pós-Graduação pagos oferecidos na UFF ou Cursos Autofinanciáveis	12
11.3 Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)	13
11.4 Apoio a Iniciativa de Capacitação (AIC)	13
<b>12. DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA</b>	13
12.1 Progressão por Capacitação Profissional	13
12.2 Incentivo a Qualificação	15
<b>ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2019</b>	17

## 1. INTRODUÇÃO

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) apresenta o Plano Anual de Capacitação (PAC) que tem por finalidade implementar as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal (PNDF), instituída pelo Decreto 5.707, de 23 de outubro de 2006, 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)<sup>1</sup>, de modo a promover ações voltadas para a educação permanente a fim de alcançar a excelência e a melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade e o desenvolvimento dos servidores.

A construção deste plano é gestada pela Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP), que faz parte da estrutura organizacional da PROGEPE, a qual foi concebida como resposta às demandas da Universidade, estabelecendo uma nova estrutura funcional e organizacional para atuar em ações de capacitação e qualificação para todos os servidores Docentes (Lei 12.772, de 28/12/2012) – Magistério Superior e Magistério do Ensino Básico – e Técnico-Administrativos em Educação (Lei 11.091, de 12/01/2005) da UFF, em suas respectivas Carreiras.

Nesse sentido, O PAC/UFF 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. As ações de capacitação dos servidores visam 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 capacitação baseiam-se na legislação vigente pertinente a área. Dessa forma, em alinhamento com o Decreto 5.707, de 23 de outubro de 2006 e o decreto 5825, de 28 de junho de 2006, o presente Plano incentivará e apoiará as iniciativas de capacitação promovidas no âmbito da própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal.

---

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

Ademais, o fortalecimento do desenvolvimento dos servidores e dos serviços prestados pela universidade está em estrita consonância com o Plano de desenvolvimento Institucional da UFF(PDI/UFF) aprovado para o próximo quinquênio. Segundo o PDI, os próximos 5 anos deverão ser dedicados a consolidação do crescimento da universidade que ocorreu nos últimos anos. Portanto, a capacitação e a educação permanente dos servidores será uma estratégia de fundamental importância para atingirmos o objetivo central da instituição delineado em seu PDI.

A modalidade de Educação a Distância (EAD) será apresentada como estratégica para ampliar a oferta de ações de capacitação e qualificação, principalmente para as unidades do interior do Estado do Rio de Janeiro, que expandiram a partir da Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Assim, se faz necessário o investimento em um desenho didático mais interativo, que seja eficiente e desperte o interesse e o protagonismo do servidor em seu próprio processo de aprendizagem. Nessa metodologia devem estar presentes três elementos principais: os fundamentos (base teórica e currículo), a organização (planejamento e produção) e a docência (relação e interação entre os sujeitos) (PESCE, 2008 apud FREITAS et al., 2012). Investir em tais elementos em cursos de capacitação na modalidade a distância, contribuirá para a permanência do servidor no curso, para a efetiva aprendizagem e para o aumento da qualidade das ações.

Este plano não esgota todas as demandas por ações de capacitação. As demandas não contempladas e surgidas ao longo do ano serão submetidas pelas unidades administrativas e acadêmicas à EGGP por meio de demandas formais, e serão analisadas quanto à sua pertinência (análise técnica do tipo e da necessidade do desenvolvimento da competência em questão) e viabilidade financeira (disponibilidade de recursos para desenvolvimento de ações adicionais), conforme as necessidades estratégicas da Instituição.

As ações apresentadas foram formuladas a partir do Levantamento de Necessidades de Capacitação - LNC e do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente - LND e de outras demandas institucionais. É importante ressaltar que a proposta de planejamento e a previsão orçamentária poderão ser alteradas conforme necessidades e prioridades institucionais.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

Promover o alcance dos objetivos institucionais por meio do desenvolvimento

das competências individuais e das equipes de trabalho, a fim de aprimorar continuamente os serviços prestados à sociedade - de acordo com o Decreto nº 5.707/2006.

## **2.2 Objetivos Específicos**

- Promover ações que atendam às necessidades de capacitação dos servidores da UFF em consonância com os objetivos estratégicos, missão e visão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFF.
- Favorecer a equidade do acesso às ações de capacitação previstas neste PAC UFF 2019.
- Realizar a implementação das ações de capacitação identificadas como prioritárias no Levantamento de Necessidades de Capacitação e, de forma contínua, a avaliação das ações de capacitação.
- Garantir o acesso à informação e oportunidades de desenvolvimento na carreira.

## **3. PÚBLICO-ALVO**

Servidores públicos federais, docentes e técnico-administrativos, pertencentes ao quadro da UFF e em exercício na Instituição; servidores públicos federais de outros órgãos em exercício na UFF; profissionais que estão em regime de contratação temporária regidos pela lei nº 8.745/93 e servidores da administração pública das três esferas, 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 DOCENTE E DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**

A EGGP é responsável pelo desenvolvimento de ações de capacitação voltadas para os profissionais da UFF integrantes das carreiras docente e técnico-administrativa.

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

Além disso, a partir de 2019 a EGGP, em parceria com programas de pós-graduação da UFF, disponibilizará vagas de educação formal em cursos de mestrado e doutorado para servidores da UFF através do Programa de qualificação institucional

(PQI/UFF).

Nos últimos anos, a EGGP tem adotado como estratégia ofertar grande parte de suas ações nas modalidades semipresencial e a distância, buscando, com isso, atender tanto os servidores atuantes em Niterói, quanto àqueles pertencentes aos demais polos da UFF, ou ainda aqueles trabalhadores do Hospital Universitário (HUAP), cujas escalas de trabalho demandam ações de capacitação flexíveis quanto aos horários.

Algumas áreas de atuação ou projetos estratégicos são voltados para públicos ou carreiras específicas; outras são transversais e perpassam todas as carreiras e cargos dos profissionais da UFF, como as ações voltadas para a formação de gestores e potenciais gestores, além daquelas que visam a apoiar a implantação do Sistema Eletrônico de Informação (SEI) na Universidade.

## **5. FORMAS DE CAPACITAÇÃO**

Esta edição do Plano Anual de Capacitação está estruturada para oferecer capacitações internas e externas.

As capacitações internas serão ofertadas pela EGGP, a partir do diagnóstico de demandas de capacitação, com a colaboração de instrutores contratados por meio de chamadas públicas e remunerados por meio de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC).

As capacitações externas serão realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas e podem contar com apoio financeiro por meio da solicitação de Apoio a Iniciativa de Capacitação (AIC).

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

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

O Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC 2018/2019) do Quadro Técnico-Administrativo foi realizado por meio de consulta eletrônica aos gestores acadêmicos e administrativos, com preenchimento de formulário próprio, sobre questões relacionadas ao desenvolvimento de atividades gerenciais e às necessidades de aperfeiçoamento das equipes de trabalho, no período de 24 de setembro de 2018 a 10 de janeiro de 2019, pela Seção de Desenvolvimento de Projetos (SDPR). O percentual de respostas obtidas 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 adequado às necessidades institucionais.

O cruzamento dos dados obtidos com as respostas dos gestores permitiu avaliar as áreas em que os gestores e suas equipes possuem pouco conhecimento e que, ao mesmo tempo, são relevantes para o desenvolvimento de suas atividades.

As áreas do Levantamento que receberam maior indicação de necessidade de capacitação foram incluídas no planejamento de ações de capacitação para o ano de 2019.

## **6.2 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente**

As demandas de capacitação docentes foram indicadas a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento Docente (LND 2018/2019), realizado pela Seção de Desenvolvimento de Projetos (SDPR). O LND teve por objetivo consolidar e adequar as demandas de capacitação aos objetivos institucionais, a fim de nortear o planejamento das ações voltadas para o contínuo aperfeiçoamento dos servidores docentes da UFF.

Para isso, no período de 24 de setembro de 2018 a 10 de janeiro de 2019, foi realizada consulta aos docentes, através de formulário eletrônico próprio, sobre questões relacionadas as suas necessidades de educação permanente.

O percentual de respostas obtidas aponta para uma maior necessidade de sensibilização acerca do referido levantamento a fim de que os docentes percebam a importância dessa ação e para que seja possível realizar um planejamento mais adequado às necessidades institucionais.

Assim como foi feito em relação ao levantamento voltado para o quadro técnico-administrativo, áreas do levantamento docente que receberam maior indicação de necessidade de capacitação foram incluídas no planejamento de ações de capacitação para o ano de 2019.

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

A partir dos levantamentos das necessidades de capacitação, das demandas da instituição e em observância ao decreto nº 5825/2006, as ações de capacitação para este ano foram divididas nas seguintes linhas de desenvolvimento: Iniciação ao serviço público, formação geral, gestão, específica, docente e educação formal. De forma transversal o Plano de Logística Sustentável Institucional será abordado em todas as linhas de desenvolvimento, sempre que houver pertinência. A tabela com os cursos



ofertados para este ano de 2019, divididos de acordo com as linhas de desenvolvimento estará disponibilizada no anexo I deste edital.

### **7.1 Iniciação ao Serviço Público**

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

A ação de capacitação será a oferta de curso na modalidade à distância, contemplando os seguintes conteúdos: História do Ensino Superior no Brasil, História da Universidade Federal Fluminense, História da Administração Pública no Brasil e Legislação Básica.

### **7.2 Formação Geral**

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

Para esta linha serão ofertadas ações de capacitação com os seguintes temas: Direito Administrativo, Editor de Apresentação, História e Políticas da Educação Superior, Análise e melhoria de processos e cursos de capacitação básica do SEI.

### **7.3 Gestão**

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.

As ações desta linha alinham-se às estratégias da Universidade. Dessa forma, neste ano será elaborado um programa de formação durante todo o ano de 2019, dentro do qual serão desenvolvidas diversas ações de capacitação que tenham por finalidade o desenvolvimento do quadro de gestores da universidade. As ações de capacitação serão definidas pela articulação entre a resposta dos gestores ao LNC e os interesses institucionais.

#### **7.4 Específica**

Essa linha tem por objetivo capacitar servidores para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa. As ações de capacitação ofertadas nesta linha serão cursos de capacitação específica do SEI para as áreas gestoras dos processos implantados, conforme cronograma a ser elaborado em parceria com a Comissão de Implantação do SEI na UFF.

Além disso, será oferecido um curso de produção de projetos acadêmicos e construção de currículo Lattes para preparar os servidores que desejarem concorrer a uma vaga em programas de pós-graduação.

#### **7.5 Educação Formal**

O objetivo dessa linha de desenvolvimento é implementar ações que contemplem os diversos níveis de educação formal. Para este ano, a EGGP ofertará, em parceria com programas de pós-graduação stricto sensu da UFF, vagas em cursos em cursos de mestrado e doutorado, via Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)<sup>2</sup>.

#### **7.6 Capacitação e Qualificação Docente**

Os dados sistematizados do levantamento permitiram visualizar as áreas com maior demanda de educação permanente para os docentes. Os resultados mais relevantes serviram de indicador para o planejamento de ações de capacitação docente nos seguintes temas: Metodologias inovadoras, Novos modelos avaliativos de aprendizagem de estudantes, Plataforma Moodle, Recursos de TI para apoio às aulas e elaboração de materiais didáticos multimídias, Uso de software para análise de dados, ENADE e política de Inclusão de alunos: planejamento curricular.

---

<sup>2</sup> Para mais informações acesse: <http://www.editais.uff.br/4141>

## **8. ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS**

Para as ações de capacitação presente nesta edição do PAC, serão enfatizadas estratégias de comunicação para que haja uma adesão maior dos servidores aos cursos na modalidade EAD e a aquisição de habilidades necessárias à obtenção de sucesso nessa modalidade.

Para tanto, estamos desenvolvendo projetos com a finalidade de facilitar os processos de inscrição nos cursos e acesso à plataforma, além de reforçarmos a comunicação e as orientações aos alunos. Com a implantação dessas mudanças, espera-se atingir a diminuição da evasão nas ações de capacitação.

Dessa forma, em 2019 a EGGP, por meio da SDPR, dará continuidade à busca iniciada em 2017 para a implantação de novos desenhos didáticos e estratégias pedagógicas, de forma a diminuirmos a evasão. Pretendemos, nesse sentido, trabalhar em rede, através do estabelecimento de novas parcerias e da continuidade da parceria com o Setor de Tecnologia da Informação – Campus Aterrado / UFF Volta Redonda e com a Coordenação de Educação a Distância (CEAD).

Em relação aos cursos presenciais e semipresenciais será privilegiado a adoção de metodologias ativas de aprendizagem adequadas para a educação de adultos. Isso significa que o planejamento das ações indicará o uso de estratégias em que a participação ativa e os conhecimentos prévios dos servidores-estudantes serão significados no processo de aprendizagem.

## **9. CERTIFICAÇÃO**

Os certificados serão disponibilizados de forma digital, via e-mail do servidor ou gerado diretamente da plataforma de aprendizagem pelo próprio estudante.

Será certificado o aluno que concluir, com êxito, as atividades avaliativas propostas, alcançando, no mínimo, média final 6,0 nos cursos a distância. Para os cursos presenciais também será exigido a frequência mínima de 75% da carga-horária das atividades desenvolvidas pela ação de capacitação.

## **10. AVALIAÇÃO**

Durante o exercício de 2019, a EGGP procederá à avaliação das ações de capacitação executadas com base no método avaliativo denominado avaliação de reação. A avaliação de reação caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto ao curso em si e à aplicabilidade do conhecimento no

cotidiano do seu trabalho. O instrumento utilizado será um questionário enviado on-line para cada servidor após o término da ação de capacitação.

Os dados oriundos da avaliação serão utilizados para implementar melhorias nas ações que serão repetidas no ano subsequente e para embasar a produção do próximo PAC.

## **11. AÇÕES E SERVIÇOS DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

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

Em 2019 terá provimento o PQUFF, já veiculado em outros anos e que tem como propósito prover auxílio financeiro, através da concessão de valor mensal, durante a vigência do edital, aos servidores técnico-administrativos em educação do quadro ativo da UFF, ocupantes de cargo efetivo e em exercício nesta instituição, que estejam matriculados em cursos de nível superior (bacharelado, licenciatura ou tecnológico) ou de pós-graduação lato sensu ou stricto sensu.

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

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

### **11.3 Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)<sup>3</sup>**

O Programa de Qualificação Institucional (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, possibilitando assim a formação de mestres e doutores do quadro próprio da UFF.

### **11.4 Apoio a Iniciativa de Capacitação (AIC)**

O Apoio a Iniciativa de Capacitação (AIC) tem por objetivo auxiliar o servidor a custear despesas envolvidas em ações de capacitação quando essas ações envolvem custos com inscrição, hospedagem e/ou passagens para deslocamento do servidor.

O pedido de apoio é realizado via abertura de processo<sup>4</sup> pelo servidor

---

<sup>3</sup> Para mais informações acesse: <http://www.editais.uff.br/4141>

<sup>4</sup> Para mais informações acesse: <http://www.uff.br/?q=servico/apoio-iniciativas-de-capacitacao-aic>

interessado. A submissão do pedido será analisada em conformidade com os objetivos estratégicos e as metas institucionais, bem como as atividades inerentes ao cargo e setor de trabalho do servidor.

O apoio a participação de servidores em eventos externos ficará condicionado ao montante de recursos que será aprovado e efetivamente disponibilizado para a capacitação de servidores da UFF.

## **12. DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

### **12.1 Progressão por Capacitação Profissional**

A Progressão por Capacitação Profissional, instituída pelo artigo 10 da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, in verbis:

é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor, nos termos previstos no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da UFF, de certificação em curso compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, para cada nível de capacitação, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

Os eventos de capacitação para fins de Progressão por Capacitação Profissional poderão ser realizados nas modalidades presencial, semipresencial ou à distância, devendo estar em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira (PDIC), Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da UFF e o PAC UFF 2019. É vedada a utilização, para fins da Progressão por Capacitação Profissional, os certificados/diplomas de cursos de Educação Formal - formação escolar nos níveis de ensino fundamental, médio, médio técnico-profissionalizante, de graduação e pós-graduação. Da mesma forma, o treinamento em serviço, a participação em eventos diversos, com ou sem apresentação de trabalhos, como ouvinte ou palestrante, os estágios, as assessorias, as consultorias, entre outros, que não configuram cursos de capacitação.

Consoante à Portaria nº 39 de 14 de janeiro de 2011 - MEC, que regulamenta a aplicação do disposto no § 6º do artigo 10 da Lei 11.091/2005, as disciplinas isoladas de cursos de mestrado e de doutorado<sup>5</sup> poderão ser aproveitadas para fins de Progressão por Capacitação Profissional, desde que:

- a. O tema esteja contemplado no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da Instituição;
- b. Conforme previsto na Portaria MEC nº 9, de 29/06/2006;

---

<sup>5</sup> As disciplinas isoladas serão consideradas como formação modular quando fizerem parte de um mesmo programa de mestrado ou doutorado, ou pertencam a uma mesma área de conhecimento.

- c. A disciplina tenha sido concluída, com aproveitamento, e na condição de aluno regular de disciplinas isoladas;
- d. A mesma tenha correlação direta com as atividades do cargo ocupado pelo servidor, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida;
- e. o curso seja recomendado pela CAPES<sup>6</sup>;
- f. as disciplinas deverão ser validadas pela Unidade de Gestão de Pessoas da IFE, para que sejam aproveitadas para fim de Progressão de Capacitação Profissional.

Considera-se para concessão da Progressão por Capacitação Profissional, os seguintes pré-requisitos:

- i. O(s) curso(s) deverá(ão) ter sido concluído(s) após o ingresso no cargo (no caso da concessão da primeira progressão), ou após a última progressão por capacitação obtida (no caso das demais progressões), respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses para a abertura de processo, exceto para aproveitamento de sobra de carga horária.
- ii. A carga horária de cada curso, nos casos de somatório de carga horária, não poderá ser inferior a 20 (vinte) horas.
- iii. As certificações emitidas em língua estrangeira só serão aceitas acompanhadas de tradução juramentada.

O processo para solicitação de Progressão por Capacitação será autuado pelo Sistema Eletrônico de Informação - SEI<sup>7</sup>, caso o servidor tenha sobra de carga horária a SANT por meio do controle interno acrescentará no despacho de concessão.

Observações:

1. Em caso de dúvida, poderão ser solicitadas informações complementares sobre o curso, a fim de fomentar a análise do pedido de concessão de Progressão por Capacitação.
2. Caso não conste do certificado todos os requisitos supracitados, poderá ser anexada declaração emitida pela empresa promotora do evento em que constem as informações.
3. Para fins de somatório de carga horária é vedada apresentação de certificação utilizada em progressão anterior, ressalvados os casos em que houver carga horária excedente.
4. Os cursos concluídos há mais de 5 (cinco) anos não serão aceitos para fins de Progressão por Capacitação.

---

<sup>6</sup> Com nota igual ou superior a 3 (três).

<sup>7</sup> Para mais informações acesse: <http://www.uff.br/?q=processo/progressao-por-capacitacao>

5. Documentos de caráter provisório não serão aceitos para fins de análise de solicitação desta natureza.

6. O não atendimento de qualquer dos itens relacionados acima implicará no indeferimento do pedido e o processo será encaminhado ao servidor para ciência.

7. Em caso de indeferimento de processo de Progressão por Capacitação o servidor deverá autuar novo processo.

### **12.2 Incentivo a Qualificação**

O Incentivo à Qualificação<sup>8</sup>, instituído pela Lei nº 11.091/2006, é concedido, desde que solicitado, ao servidor que possui educação formal que exceda à exigida para o ingresso no cargo de que é titular conforme estabelecido nos artigos 11 e 12 da referida lei. Entende-se por educação formal a formação escolar obtida nos níveis do ensino fundamental, médio e superior, incluindo pós-graduação lato sensu e stricto sensu.

## **13. REFERÊNCIAS**

BRASIL. Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm).

BRASIL. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](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/L8745compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8745compilada.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/l11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm).

BRASIL. Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-)

---

<sup>8</sup> Para mais informações acesse: <http://www.uff.br/?q=servico/concessao-eou-alteracao-de-incentivo-qualificacao>

2006/2006/Decreto/D5707.htm.

BRASIL. Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm).

BRASIL. Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.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/L12772compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772compilado.htm)

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Portaria nº 9, de 29 de junho de 2006. Define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt09\\_2006.pdf](http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcgpp/portarias/pt09_2006.pdf).

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Portaria nº 208, de 25 de julho de 2006. Define os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e determina as Competências para a Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/SEGES; Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/SRH; Órgãos e entidades da Administração Federal; Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=2576>.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Portaria nº 39, de 14 de janeiro de 2011. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cis/legislacao/portaria-mec/view>.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Plano de Desenvolvimento de Integrantes do Plano de Carreira dos cargos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal Fluminense. 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento para servidores técnico-administrativos da Universidade Federal Fluminense. 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Plano de Desenvolvimento Institucional 2018-2022. Disponível em: [http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2018/06/PDI\\_2018-2022\\_aprovado-CUV\\_30-05-2018.pdf](http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2018/06/PDI_2018-2022_aprovado-CUV_30-05-2018.pdf).

### ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2019

continua

<b>PLANEJAMENTO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO 2019</b>			
<b>Linha</b>	<b>Ação de Capacitação</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Previsão</b>
Organizacional	Curso de Iniciação ao Serviço Público	EAD	Segundo Semestre
Gestão	Fiscalização de Contratos Administrativos	a definir	Primeiro Semestre
Gestão	Programa de Formação para Gestor	a definir	Primeiro e Segundo Semestre
Formação Geral	Direito Administrativo	Presencial	Primeiro Semestre
Formação Geral	Análise e melhoria de processos	EAD	Primeiro Semestre
Formação Geral	Editor de Apresentação	EAD	Segundo Semestre
Formação Geral	História e políticas da Educação superior	Semi-presencial	Segundo Semestre
Formação Geral	Curso de Capacitação do SEI para o público geral	Presencial	Primeiro e Segundo Semestre
Específico	Curso de Capacitação do SEI para públicos específicos	Presencial	Primeiro e Segundo Semestre
Específico	Curso para Comissão de Heteroidentificação	Presencial	Primeiro Semestre
Específico	Produção de projetos acadêmicos e construção de currículo Lattes	EAD	a definir
Educação Formal	Programa de Qualificação Institucional (PQI/UFF)	Presencial	Primeiro e Segundo Semestre

## ANEXO I - Planejamento de ações de capacitação para 2019

conclusão

<b>PLANEJAMENTO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO 2019</b>			
<b>Linha</b>	<b>Ação de Capacitação</b>	<b>Modalidade</b>	<b>Previsão</b>
Capacitação e Qualificação Docente	Metodologias Inovadoras	Presencial	Primeiro Semestre
Capacitação e Qualificação Docente	Avaliação dos alunos: novos modelos avaliativos	Presencial	Primeiro Semestre
Capacitação e Qualificação Docente	Plataforma Moodle	Presencial	Segundo Semestre
Capacitação e Qualificação Docente	Recursos de TI para apoio às aulas e elaboração de materiais didáticos multimídias	Presencial	Segundo Semestre
Capacitação e Qualificação Docente	Uso de software para análise de dados	Presencial	Segundo Semestre
Capacitação e Qualificação Docente	ENADE	Presencial	Segundo Semestre
Capacitação e Qualificação Docente	Política de Inclusão de alunos: planejamento curricular	Presencial	Segundo Semestre

Obs: A execução da proposta apresentada no planejamento acima poderá ser alterada conforme previsão orçamentária e de acordo com as necessidades e prioridades institucionais.