



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO Nº 07/2018

Autoriza a implementação do Plano de Capacitação e Qualificação, para os exercícios 2018-2019, desta Universidade.

O Conselho Universitário da Universidade Federal da Paraíba, no uso de suas atribuições, de conformidade com a legislação em vigor, tendo em vista a deliberação adotada em plenário, em reunião ocorrida no dia 28 de março de 2018 (Processo nº 23074.083253/2017-07),

CONSIDERANDO a importância da implementação do Plano de Capacitação e Qualificação dos servidores para a melhoria dos serviços prestados por esta Universidade;

CONSIDERANDO a necessidade da UFPB em adequar sua prestação de serviços à sua expansão e ao seu Plano de Desenvolvimento Institucional;

CONSIDERANDO a necessidade da modernização dos processos administrativos visando uma maior eficiência dos serviços aos usuários,

RESOLVE:

Art. 1º Autorizar a implantação do Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores da UFPB – Exercício 2018-2019, conforme Anexo I desta Resolução.

§1º O Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores, se constitui num dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (Art. 5º do Dec. 5.707/2006), e está vinculado ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos cargos Técnico-administrativas em Educação (Lei nº 11.091/2005 e Decreto nº 5.825/2006).

§2º O desenvolvimento dos servidores é “um processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais” (Art. 3º. do Decreto 5.825/2006). O Plano de Capacitação e Qualificação, deve contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão, capacitá-lo para o desenvolvimento das ações de gestão pública e para o exercício das atividades articuladas com a função social da Universidade.

§3º O processo de elaboração do Plano para o exercício 2018-2019 da UFPB envolveu as seguintes etapas:

- a) Avaliação do Plano de Capacitação e Qualificação – Exercícios 2016-2017;
- b) Realização do Levantamento de Necessidades de Capacitação em todas as unidades administrativas e Acadêmicas da UFPB;
- c) Análise das Diretrizes institucionais, objetivos e metas do PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional.

Art. 2º Esta Resolução entrará em vigor na data da sua assinatura.

Conselho Universitário da Universidade Federal da Paraíba, em João Pessoa, 10 de abril de 2018.

Margareth de Fátima Formiga Melo Diniz
Presidente



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS – PROGEP COORDENAÇÃO DE
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
DIVISÃO DE EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA COORDENAÇÃO GERAL DE
PÓS-GRADUAÇÃO**

**PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS
SERVIDORES DA UFPB -
EXERCÍCIOS 2018 - 2019**

JOÃO PESSOA – 2018

PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES DA UFPB - EXERCÍCIOS 2018 - 2019

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP
Pró-Reitor Francisco Ramalho de Albuquerque
Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa – PRPG
Maria Luiza Alencar Mayer Feitosa

Equipe Gestora

Hárrisson Emanuel Grigório da Silva – Coordenador da CDP
Renata Batista Benedito

França – Diretora da DECP

Colaboradores

Francisco Pereira de Lacerda Sales - DECP
Luciana Maria Tavares Alves-DECP
Jurandi Mendes de Oliveira - DECP
Márcia Sandra Meireles de Melo – DECP
Sueny Gomes Leda Araújo – DECP
Valdete Pereira da Silva – DECP

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| I - <u>APRESENTAÇÃO</u> | <u>06</u> |
| II - <u>OBJETIVOS DO PLANO DE CAPACITAÇÃO</u> | <u>07</u> |
| III - <u>LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO 2018-2019</u> | <u>09</u> |
| IV - <u>DIRETRIZES E LINHAS DE DESENVOLVIMENTO</u> | <u>13</u> |
| V - <u>PROGRAMAS E PROJETOS</u> | <u>15</u> |
| VI - <u>CRITÉRIOS PARA PARTICIPAÇÃO NOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO</u> | <u>21</u> |
| VII - <u>METAS E MECANISMOS DE AVALIAÇÃO</u> | <u>21</u> |
| VIII - <u>PREVISÃO DE INVESTIMENTOS</u> | <u>22</u> |
| IX - <u>RESULTADOS ESPERADOS</u> | <u>22</u> |
| <u>REFERÊNCIAS</u> | <u>23</u> |

I - APRESENTAÇÃO

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Progep em sua missão de estabelecer políticas e ações permanentes de Gestão de Pessoas, visando ao desenvolvimento dos servidores; à qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho; e ao atendimento à comunidade universitária e à sociedade, com padrões de excelência que contribuam para o desenvolvimento de competências profissionais e institucionais, vem apresentar por meio da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas e da Divisão de Educação e Capacitação Profissional, o Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores da UFPB – Exercícios 2018-2019 que contempla eventos de desenvolvimento nas modalidades de ensino presencial e a distância, com abrangência para os quatro Campi institucionais.

O Plano de Capacitação e Qualificação tem como objetivo promover o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos servidores da Universidade Federal da Paraíba, orientando-os para o aprimoramento dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes e contribuindo, conseqüentemente, para o progresso pessoal e institucional, como também cumprir com seu papel no sentido de garantir que haja não só um mecanismo de estratégias e ações para o desenvolvimento pessoal e profissional por meio da aquisição e aprimoramento de um conjunto de habilidades, competências e a superação de hiatos organizacionais que possam existir, colaborando para o cumprimento da missão da instituição.

A elaboração deste documento obedece ao disposto na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída pelo Decreto nº 5.707/2006 e no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pelo Decreto nº 5.825/2006.

A PROGEP, buscando alinhar o nosso modelo de Gestão de Pessoas às diretrizes e finalidades do Decreto nº 5.707/2006, implantou o Sistema de Gestão por Competências, por meio da Resolução CONSUNI Nº 23/2012.

O artigo 2º do supracitado Decreto define a Gestão por Competências como “a gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição”. Essa definição reforça a importância das competências dos servidores para o alcance dos objetivos organizacionais e vincula competência com o desempenho.

Destacando, ainda, o Sistema de Gestão por Competências propõe consolidar-se como uma política de desenvolvimento e autodesenvolvimento para todos servidores, promovendo a conscientização do servidor sobre o seu papel no desenvolvimento das competências institucionais, e para tanto, a instituição deverá desenvolver programas de capacitação por competências orientados para a ação.

Na dimensão da Capacitação por Competências, o Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores da UFPB – Exercícios 2018-2019 está balizado pelas diretrizes estratégicas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional, pela avaliação das ações realizadas no exercício anterior e pelo Levantamento de Necessidades de Capacitação – LNC dos servidores dos quatro campi.

Realizado no final do ano de 2017, o Levantamento de Necessidades de Capacitação, contou com a adesão de diversas unidades acadêmicas e administrativas da UFPB, o que resultou em um detalhado relatório das demandas de capacitação por ambiente organizacional em quatro aspectos: a competência a ser desenvolvida pelo servidor, a ação de capacitação que desenvolverá a competência e o quantitativo de servidores que necessitam realizar a ação e a modalidade.

O LNC identificou, ainda, as demandas específicas das unidades acadêmicas e administrativas da UFPB que não estavam listadas no elenco de competências sugeridas. Tais demandas corroboram com uma histórica dificuldade da instituição em materializar determinadas ações de capacitação que demandam um profissional externo que muitas vezes se torna inviável a contratação por se tratar de uma ação para menos de 10 servidores e um investimento muito elevado.

Buscando solucionar tal deficiência, a Progep mantém o Plano o Programa de Custeio de Inscrições de Servidores em Cursos de Capacitação Externos de Interesse Institucional, que notadamente já foram solicitados através do LNC. Tais demandas serão atendidas por meio do custeio de inscrições dos servidores em eventos de capacitação externos os quais a UFPB considera estratégicos ao alcance dos seus objetivos.

Em outra frente, a Progep em parceria com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PRPG redobram os esforços no sentido de investir no Plano de Qualificação Institucional – PQI/UFPB, institucionalizado no Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores – Exercício 2013.

O PQI/UFPB tem como objetivo qualificar servidores técnicos administrativos e docentes na realização de cursos de pós-graduação, *stricto* na própria instituição. O programa atua na prospecção de vagas para servidores nos programas de Pós-Graduação *stricto sensu*, profissionais ou acadêmicos, possibilitando a formação de mestres e doutores na própria Instituição.

O Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores da UFPB – Exercícios 2018-2019 se constitui em um valioso instrumento de mobilização dos conhecimentos, saberes e atitudes dos servidores no esforço conjunto e exitoso no alcance dos objetivos institucionais de excelência e referência em gestão pública entre as Instituições Federais de Educação Superior Brasileiras.

II - OBJETIVOS DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

X - OBJETIVO GERAL

Desenvolver os servidores docentes e técnico-administrativos em educação por meio de ações de capacitação e qualificação, vinculadas ao planejamento institucional, potencializando o desenvolvimento das competências, individuais e coletivas, bem como do desenvolvimento integral e valorização da qualidade de vida, buscando a excelência na qualidade dos serviços prestados e o alcance das metas institucionais.

XI - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos estão alinhados as Diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional:

- Desenvolver competências individuais necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance das competências institucionais;
- Desenvolver ações para a valorização da qualidade de vida e desenvolvimento integral do servidor como profissional e cidadão;
- Promover ações permanentes de qualificação aos servidores nos diversos níveis de educação formal, sobretudo ampliando o número de servidores técnico-administrativos e docentes da Universidade Federal da Paraíba qualificados nos níveis de mestrado e doutorado.
 - Capacitar os servidores para o exercício da gestão universitária com efetividade;
- Fomentar o desenvolvimento de um perfil de servidor público, orientado pelos princípios e pela identidade institucional, comprometido com a função social da UFPB;
- Desenvolver competências nos servidores dos diversos níveis da gestão acadêmico-administrativa, com ênfase na gestão de processos e na cultura do planejamento;
 - Promover ações para educação e inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais;
 - Fomentar ações para o estímulo ao desenvolvimento da produção científica de servidores;
 - Fomentar ações de capacitação para difusão das novas tecnologias da informação e comunicação;
 - Realizar eventos de capacitação visando à melhoria da comunicação interna e externa da UFPB;
- Desenvolver ações de capacitação e qualificação para fomentar a geração, compartilhamento e institucionalização do conhecimento na UFPB;
- Apoiar a participação de servidores da UFPB em capacitações externas consideradas estratégicas para a instituição.
 - Qualificar e capacitar docentes para as novas demandas e tecnologias organizacionais pertinentes.

III - LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO PARA OS EXERCÍCIOS 2018-2019

O LNC é um importante instrumento de diagnóstico organizacional que busca delimitar aspectos a serem trabalhados no treinamento e desenvolvimento. É, na realidade, um passo fundamental a fim de responder às necessidades de incremento de operatividade dos subsistemas administrativos dependentes da qualidade dos programas de treinamento e desenvolvimento humano.

A ferramenta elaborada pela Divisão de Educação e Capacitação Profissional usou como premissa a capacitação por competência. O questionário de simples preenchimento compreendia uma relação de competências a serem desenvolvidas pelos servidores, por meio de uma determinada ação de capacitação. Os gestores das unidades acadêmicas e administrativas foram instruídos a responderem o questionário em conjunto com suas equipes de trabalho. O Quadro a seguir sintetiza o resultado do levantamento realizado.

QUADRO 1 – SÍNTESE DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E DOCENTES

| COMPETÊNCIA A SER DESENVOLVIDA | PROJETO DE CAPACITAÇÃO | QUANTIDADE DE SERVIDORES A SEREM CAPACITADOS PARA O DESENVOLVIMENTO DESTA COMPETÊNCIA |
|---|--|--|
| AO FINAL DO CURSO O SERVIDOR SERÁ CAPAZ DE: | | |
| Identificar relações de interdependência entre estratégia organizacional, aprendizagem, competência e desempenho, reconhecendo a importância e as contribuições da gestão por competências para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas na administração pública. | Sistema de Gestão por Competências | 338 |
| Gerenciar a equipe através de estratégias de motivação, delegação, integração e acompanhamento, conduzindo-a ao alcance das metas e objetivos. | Curso de Formação de Gestores Acadêmicos e Administrativos | 483 |
| Identificar a cultura organizacional como sustentação de um projeto coletivo institucional, estabelecendo relações de trabalho junto à equipe pautadas em valores da igualdade, reciprocidade e imparcialidade com atitudes respeitadas na interação com todos os tipos de pessoas. | Clima e Cultura Organizacional | 308 |
| Aplicar valores, princípios éticos e normas da administração pública, priorizando a integridade e a transparência nas interações pessoais e profissionais. | Ética no Serviço Público | 479 |
| Demonstrar conhecimento concernente à estrutura processual, normativa e política que rege o funcionamento da Instituição, identificando seu papel e o seu potencial de contribuição para a qualidade da prestação dos serviços e de crescimento profissional. | Iniciação ao Serviço Público | 433 |
| Otimizar as atividades vinculadas ao ambiente de atuação profissional com qualidade e agilidade e respeito aos princípios éticos e legais nos serviços prestados a comunidade, contribuindo para a construção de uma boa imagem do serviço público. | Curso de Qualidade no Atendimento | 408 |

| | | |
|--|--|-----|
| Gerenciar as dificuldades interpessoais e conflitos vivenciados no ambiente de trabalho. | | |
| Aplicar a técnica logística na Gestão Patrimonial e de Materiais da Instituição, inter-relacionando os princípios econômicos com as atividades organizacionais, de acordo com a legislação vigente. | Gestão Patrimonial e de Materiais | 487 |
| Identificar e relacionar a técnica logística com o sistema de compras e contratações governamentais, de com a legislação vigente. | Gestão de Compras | 555 |
| Aplicar os conhecimentos de Boas Práticas de Laboratório e as técnicas corretas, relacionadas à segurança e precisão dos resultados, bem como, utilizar e conservar drogarias e equipamentos, minimizando os desperdícios. | Gestão de Laboratórios | 217 |
| Identificar a estrutura e o funcionamento do processo orçamentário e financeiro, a legislação vigente que o orienta e as ferramentas técnicas gerenciais que favorecem, a atuação profissional dos servidores, contribuindo para a otimização no uso e controle dos recursos públicos. | Planejamento e Gestão Orçamentária e Financeira | 449 |
| Conhecer a estrutura e especificidades da Língua Brasileira de Sinais - Libras e utilizá-la nos ambientes da UFPB, estabelecendo comunicação básica com pessoas surdas. | Curso de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS | 307 |
| Elaborar Trabalhos Científicos para fins de | Elaboração de Trabalhos Científicos | 224 |
| Elaborar projeto de pesquisa para fins de apresentação acadêmica e fomento à pesquisa e iniciação científica. | Elaboração de Projetos de Pesquisa | 239 |
| Demonstrar a capacidade de leitura/interpretação de textos técnico-científicos da língua inglesa. | Curso de Inglês instrumental e proficiência | 315 |
| Utilizar os Sistemas Integrados – SIGRH, SIPAC e SIGAA, operando-os de modo eficiente e eficaz. | Sistemas Integrados da UFPB– SIGRH, SIPAC, SIGAA | 583 |
| Utilizar adequadamente os recursos dos computadores, operando adequadamente os principais softwares aplicativos (editores de textos, planilhas e gerenciadores de apresentação). | Informática Básica (modulado) | 180 |
| Identificar os principais conceitos e procedimentos referentes à Segurança da Informação na Administração Pública. | Segurança da Informação | 241 |
| Aperfeiçoar a capacidade de expressão verbal, escrita e a leitura, tendo como base e finalidade a redação e comunicação institucional. | Linguagem, Redação e Comunicação Institucional | 228 |
| Identificar o Sistema de Concessão de Diárias e Passagens – SCDP; através das normas jurídicas e administrativas aplicáveis à solicitação e concessão de | Sistemas de Concessão de Diárias e Passagens | 361 |

| | | |
|---|---|-----|
| afastamentos com ônus e sem ônus. | | |
| Identificar o processo administrativo Disciplinar à luz da Constituição brasileira e da Lei de Processo Administrativo - Lei nº 9.784/1999. | Processo Administrativo Disciplinar | 193 |
| Desenvolver funções em ambientes que requeiram atividades preventivas e técnicas de Higiene e Segurança do Trabalho, no sentido da aplicabilidade e aproveitamento. | Segurança no Trabalho | 257 |
| Reconhecer a importância da aposentadoria como um marco significativo na vida do indivíduo, através de atividades que desenvolvam a reflexão e a participação ativa. | Preparação para a Aposentadoria | 252 |
| Identificar competências individuais necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance das competências institucionais. | Atualização para Agentes de Gestão de Pessoas | 165 |
| Conhecer os principais aspectos da LAI; Entender que o acesso é a regra e o sigilo a exceção; Solicitar informação ao SIC; e Conhecer suas responsabilidades decorrentes do descumprimento da LAI. | Controle Social e Lei de acesso à Informação | 209 |
| Estimular a produção de estudos e pesquisas na gestão universitária com a perspectiva de gênero; Contribuir para que os (as) profissionais tenham elementos teóricos e metodológicos para atuar na elaboração, desenvolvimento e aplicação de projetos, ações e diagnósticos de forma a assegurar a transversalidade de gênero na gestão universitária. | Gênero e Relações de Gênero | 195 |
| Diferenciar o conflito de confronto; Ter conhecimento sobre para lidar com conflitos no ambiente de trabalho; Identificar os tipos de conflitos; Administrar conflitos. | Como transitar nos conflitos organizacionais | 282 |
| Entender a importância de instituições adotarem boas práticas de infraestrutura, políticas e metodologias internas. Conhecer sobre os limites de risco aceitáveis na efetividade dos processos de trabalho. Identificar, avaliar, administrar e controlar potenciais eventos ou situações, para fornecer razoável certeza quanto ao alcance dos objetivos da organização; | Gestão de Risco | 315 |
| Proporcionar a revisão de atitudes no comportamento atual, esclarecendo dúvidas de etiqueta e desempenho social, destacando o constante aprimoramento do marketing pessoal. | Etiqueta Profissional | 281 |
| Implementar a metodologia de ensino - aprendizagem conhecida como Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) em cursos da UFPB. | Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP) | 289 |
| Desenvolver estratégias didático-metodológicas para o uso de tecnologias digitais no processo de ensino e aprendizagem, bem como nas atividades técnicas. | Tecnologias Digitais Contemporâneas | 226 |

| | | |
|---|--|---------------|
| Agir de forma plena e inovadora nas suas respectivas especialidades e com competências gerais que propiciem aos educandos a aprendizagem com autonomia, auxiliando na reflexão da prática educativa para uma nova forma de pensar educação. | Curso de Formação e Atualização Docente. | 391 |
| Planejar a implementação de uma disciplina no ambiente Moodle, configurando e formatando asua disciplina. | Novas Tecnologias para Atividade Docente | 374 |
| Desenvolver ações que contribuam para valorização da qualidade de vida e o desenvolvimento integral do servidor como profissional e cidadão, social. | Ações educativas de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida | 295 |
| Conhecer diversas estratégias de aprendizagem refletindo as potencialidades de cada uma, bem como suas restrições e classificação. | Estratégias de Aprendizagem | 394 |
| | | |
| | TOTAL | 10.953 |

Além das questões referentes às atividades acima citadas, também estava disponível no questionário um espaço solicitando que os gestores responsáveis pelas unidades acadêmicas e administrativas informassem demandas específicas de cada unidade com a descrição das respectivas competências a serem desenvolvidas pelas ações solicitadas. Vejamos a síntese no Quadro 2.

QUADRO 2 – SÍNTESE DAS DEMANDAS ESPECÍFICAS DE CAPACITAÇÃO

| PROJETO DE CAPACITAÇÃO SUGERIDO COMPETÊNCIA A SER DESENVOLVIDA | QUANTIDADE DE SERVIDORES A SEREM CAPACITADOS PARA O DESENVOLVIMENTO DESTA COMPETÊNCIA |
|--|---|
| Rudimento de acústica, sonorização e captação de áudio | 10 |
| Rudimento de Iluminação e captação de imagens | 10 |
| Capacitação em Desktop Publishing Básico (Pacote Adobe Photoshop, Ilustrador, In Design) | 5 |
| Gestão e Fiscalização de Contratos Profissionais | 6 |
| Curso de Governança e Controle Interno | 50 |
| Sistema Integrado de Planejamento e Projetos - SIGPP | 50 |
| Gerenciamento de Resíduos em Saúde | |
| SIGAA para Extensionistas | 100 |
| Elaboração de Projeto de Extensão Universitária | 100 |
| Operacionalização e Gestão do Sigeventos | 100 |
| TOTAL | 431 |

Somos uma instituição com dimensões colossais, possuímos um quadro efetivo de 6.445 servidores, sendo 3.540 Técnico-administrativos em educação, 2.786 Docentes de Magistério Superior e 119 Docentes de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Observa-se então pelo Levantamento de Necessidades de Capacitação, a massiva busca dos seus servidores por capacitação e qualificação profissional o que nos indica que a instituição está no caminho certo na busca do alcance dos seus objetivos e no cumprimento de sua missão.

Nessa perspectiva, todos os elementos necessários para que tenhamos exatidão e foco em quais ações devemos concentrar esforços, buscando o melhor para os servidores e para a UFPB, a seguir, apresentamos as diretrizes, linhas de desenvolvimento, programas e projetos, critérios para participação nos eventos de capacitação, metas e mecanismos de avaliação, investimentos e resultados esperados do presente Plano.

IV - DIRETRIZES E LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

A capacitação dos servidores é uma das dimensões do Plano de Carreira dos Cargos Técnico- Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, institucionalizado pela Lei nº 11.091/2005 e regulamentado pelo Decreto 5.825/2006, destacando-se em seu cerne a estreita relação entre desenvolvimento e capacitação.

Para tanto, estabelecemos doze diretrizes que se materializam em doze linhas de desenvolvimento, alinhadas aos objetivos do Plano e ao Decreto supracitado. Vale salientar, que estas diretrizes observam as orientações de todo arcabouço legal que rege as carreiras que compõem o quadro efetivo da UFPB. São elas:

- **Alinhamento das competências institucionais por meio das competências individuais** - O modelo de Gestão por Competências aliado ao processo contínuo de Educação e Capacitação Profissional dos servidores são fundamentais para tornar a área de Gestão de Pessoas estratégica na Administração Institucional. A qualidade das ações nestas temáticas é relevante para sua legitimação e efetividade, o que exige eventos de capacitação interna.
- **Desenvolvimento integral do servidor (profissional e cidadão)** – O desenvolvimento de uma visão integral do servidor abrangendo os aspectos profissional, social e de saúde física e psíquica está intrinsecamente vinculado a sua valorização no trabalho, melhoria da qualidade de vida, responsabilidade social e comprometimento. Este compromisso deve permear todas as ações administrativas e principalmente aquelas de Educação e Capacitação.
- **Desenvolvimento permanente de ações de qualificação aos servidores nos diversos níveis de educação profissional (graduação, especialização, mestrado e doutorado)** – A educação formal tem como princípio o ensino escolar, estruturado hierárquica e gradualmente em níveis de conhecimentos, oferecido por instituições próprias de ensino formal, públicas ou privadas, preconizando a valorização da qualificação dos servidores, contribuindo para o desenvolvimento de competências individuais bem como desenvolvimento das competências institucionais, vinculadas aos objetivos organizacionais.

- **Formação e desenvolvimento gerencial nos diversos níveis de atuação universitária. (para gestores administrativos e acadêmicos)** – Preconiza a capacitação para o desenvolvimento de competências do servidor para atuar como gestores administrativos e acadêmicos no desempenho de atividades de gestão, em funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção. Tornando-se pré-requisito para o exercício da gestão, como preconiza o Decreto nº 5.825/2006.
- **Revitalização da Cultura Institucional** – O funcionamento pleno da Instituição depende das relações interpessoais e institucionais estabelecidas por cada servidor, e estas devem ser orientadas por valores e princípios elevados, estando também coerentes com a identidade institucional. A revitalização do comportamento do servidor e da cultura institucional tem na educação e capacitação seu processo chave e busca desenvolver um conjunto de matrizes comportamentais, entre elas, práticas, atitudes, produtividade, motivação ética e gerenciamento de conflitos.
- **Modernização da Gestão Acadêmico-Administrativa** – Modernizar a gestão universitária, tornando-a referência, requer forte integração entre planejamento, em seus diversos níveis; delimitação de processo de trabalho; inovação, possibilitando criar e incorporar novas ideias; e gestão do desempenho institucional, fornecendo as diretrizes para a atuação de setores e servidores.
- **Inclusão de portadores de necessidades especiais** – Visa desenvolver a percepção e habilidades para uso das ferramentas de responsabilidade de inclusão social e de cidadania.
- **Estímulo à Atividade Científica** – A construção e desenvolvimento do conhecimento científico é objetivo intrínseco da Universidade, sendo a participação de servidores técnico- administrativos neste processo, por meio dos programas de pós-graduação e pesquisa, fator relevante para melhor compreensão da dinâmica entre ensino, pesquisa e extensão e elevação da qualificação do corpo funcional, visando à qualidade dos serviços prestados a comunidade Universitária.
- **Gestão Estratégica da Informação** – Preparar o servidor no sentido de desenvolver ferramentas para atualização e uso das novas tecnologias da informação e da gestão da informação para contribuir de forma eficaz para que as metas da instituição sejam atingidas.
- **Gestão da Comunicação Interna e Institucional** – A comunicação nas organizações garante agilidade e flexibilidade no andamento das atividades, e visibilidade às ações desenvolvidas, principalmente quando há estruturas complexas e dispersas territorialmente. Para sua maior efetividade é necessário manter transparência, confiabilidade e clareza nas comunicações escritas e faladas, fortalecendo a imagem institucional e mantendo integrado seu corpo funcional.
- **Desenvolvimento para Docente** – A atualização permanente do servidor docente proporciona melhoria na qualidade das ações de ensino, pesquisa e extensão, sendo focada no desenvolvimento de práticas didáticas e pedagógicas e sua atualização diante das novas tecnologias e modelos educacionais, visando uma prática docente inovadora, dinâmica e reflexiva, de grande importância para a formação dos cidadãos, para que possam contribuir de forma mais capacitada, com a construção de uma

sociedade com novos valores calcados na solidariedade, nas relações de inclusão, respeito e humanismo.

- **Apoio à capacitação do servidor em eventos externos** – No vasto elenco de competências a serem desenvolvidas pelos servidores é salutar oferecer oportunidades de capacitação externa, como forma de troca de experiências e busca das melhores práticas. A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal estabelece tal apoio como uma de suas diretrizes (Inciso II, Art. 3º do Decreto nº 5.707/2006).

V - PROGRAMAS E PROJETOS

Os programas e projetos vinculados ao Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores – Exercícios 2018-2019 foram definidos tomando como base as Diretrizes e Linhas de Desenvolvimento estabelecidas.

ESTRATÉGIAS PARA A FORMAÇÃO STRICTO SENSU DE SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS E DOCENTES NA UFPB – PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL – PQI

Em tempos de internacionalização, multiculturalidade, mudanças de paradigma e avanços na graduação e pós-graduação brasileira, o PQI tem como objetivo principal qualificar servidores para atender às demandas plurais de capacitação relacionadas a estas mudanças.

Levando-se em conta a tendência ao processo de internacionalização das universidades no Brasil, e pensando na possibilidade de ajustar a demanda por formação institucional com um estímulo financeiro a PPGs relevantes para a UFPB, destacam-se, como áreas prioritárias para a qualificação no PQI/UFPB 2018-2019:

- a) as ações políticas e pedagógicas vinculadas ao ensino de Línguas Estrangeiras, para capacitar um corpo de secretariado ou de assistentes em administração aptos a se expressarem em outro idioma;
- b) as ações políticas e pedagógicas vinculadas ao ensino de Português como Língua Estrangeira, para facilitar o entrosamento de docentes e discentes estrangeiros em processos de intercâmbio *in* na UFPB;
- c) a qualificação técnica e científica para o exercício das atividades profissionais em Língua Portuguesa em ambientes educacionais, para o ensino de língua na Educação Básica, o uso de práticas linguísticas em contextos educacionais, a relação dos estudos da linguagem com as Políticas Públicas de Educação, assim como as ações políticas e pedagógicas vinculadas ao ensino de Português como Língua Estrangeira;

d) o desenvolvimento continuado, na sequência dos PQIs anteriores, de ações voltadas para gestão pública, ética no serviço público, gestão patrimonial e de materiais, de bibliotecas e laboratórios de pesquisa, planejamento e gestão orçamentária financeira;

e) o desenvolvimento continuado de ações voltadas para a gestão de pessoal, interrelação entre ambientes, pelo incremento de atividades relacionadas e realizadas em mais de um ambiente organizacional;

f) a execução de políticas de gestão ambiental, que garantam a preservação do patrimônio ambiental no qual os diversos *campi* da UFPB estão localizados;

g) a gestão integrada e qualidade total nos campos da responsabilidade ambiental, saúde e segurança no trabalho, responsabilidade social e economia solidária;

h) a qualificação em cooperação e relações internacionais, para incremento dos planos e programas de internacionalização da UFPB;

i) a qualificação em metodologia da pesquisa e do trabalho científico, além de capacitação em elaboração de projetos para agências de fomento;

j) a qualificação em políticas públicas e em Direitos que atendam às demandas de conhecimento jurídico voltado para a gestão administrativa, financeira, de pessoal, entre outras;

k) a qualificação em tecnologias de informação e ferramentas de comunicação;

l) a qualificação para promoção da saúde, atenção e gestão do cuidado em Saúde e Educação na Saúde. Neste caso, para formar agentes capazes de exercer atividades de investigação e de ensino em serviço, aprimorando o trabalho prestado nos Centros voltados às ciências médicas e de saúde, incluído o Hospital Universitário.

CRITÉRIOS DE ABRANGENCIA DA OFERTA DE VAGAS PARA OS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO QUE ACEITAREM ADERIR À PROPOSTA PQI:

- Entre cursos acadêmicos e profissionais (mestrados e doutorados) terão preferência (mas não exclusividade) os profissionais. A qualificação para a melhor gestão e o melhor servir prático abrange principalmente os programas profissionais. Como os programas profissionais não recebem recursos do Programa de Apoio à Pós-Graduação (PROAP/CAPES), o fomento via PQI fortalece as ações de qualificação dos servidores, bem assim os próprios programas;

- A seleção das vagas para o biênio 2018-2019 observará Edital Conjunto da PROGEP e PRPG que divulgará a quantidade de vagas ofertadas por área científica e por Programa de Pós-Graduação, de acordo com as possibilidades orçamentárias permitidas pelo Tesouro;
- Os Programas de Pós-Graduação contemplados, na quantidade de vagas prevista em edital, receberão suporte financeiro no valor de R\$ 2.500,00 por ano para custeio do aluno servidor durante o biênio 2018-2019. Somente poderão ser custeadas despesas correntes nos elementos e atividades previstas na Portaria CAPES nº 156, de 28 de novembro de 2014;
- A política de afastamento do servidor técnico-administrativo que esteja matriculado em Programa de Pós-Graduação será disciplinada pela Resolução CONSUNI nº 25/2014;
- Incentivo a apresentação de APCN (Aplicativo para Propostas de Cursos Novos) para mestrado profissional na UFPB;
- Trabalho junto às Assessorias e Programas de Pós-Graduação e Pesquisa, Diretores de Centros, Chefes de Departamentos e gestores setoriais para o fomento à política de qualificação de servidores técnico-administrativos e docentes;
- Submissão à CAPES de propostas de cursos de especialização na modalidade à distância em parceria com a UFPB Virtual;
- A qualificação *Stricto Sensu* de servidores técnico-administrativos e docentes da UFPB será feita segundo o Regimento Geral dos Programas de Pós-Graduação *Stricto sensu* da UFPB (Resolução 79/2013 e suas atualizações normativas); a RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 1, de 3 de abril de 2001 (ajustada pelo PARECER CNE/CES Nº 462/2017, com seus desdobramentos normativos); a Portaria Capes nº 131, de 28 de junho de 2017 (mestrado e doutorado profissionais), que estabelecem normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação;
- A PRPG atuará na perspectiva de construir, com outras IES do país, as modalidades de MINTER (principalmente com mestrados profissionais) ou DINTER, sobretudo na perspectiva de obtenção de financiamento externo (via agências de fomento, tais como CAPES, FAPs, entre outras);
- A PRPG apoiará a qualificação de servidores técnicos administrativos e docentes em instituições estrangeiras, desde que os cursos de pós-graduação nelas oferecidos e procurados pelos servidores sejam reconhecidos pelo Ministério da Educação do País de destino;
- Na qualificação de servidores técnico-administrativos e docentes, previstas no item anterior, a PRPG atuará na perspectiva de construir parcerias com IES

estrangeiras de modo a constituir relações internacionais com universidades que possam contribuir, em conjunto com a UFPB, para a formação de pessoal técnico permanente da UFPB;

- O reconhecimento dos diplomas obtidos em universidades estrangeiras seguirá as normas estabelecidas na UFPB, que se ajustam às normativas nacionais.

PROGRAMA DE CUSTEIO DE INSCRIÇÃO DE SERVIDORES EM EVENTOS EXTERNOS

Com a finalidade de atender às demandas específicas apresentadas pelos gestores através do Levantamento de Necessidades de Capacitação, a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas institucionaliza o Programa de Custeio de Inscrição de Servidores da UFPB em Eventos de Capacitação Externa.

Uma vez que, as demandas específicas apresentadas, em sua maioria, possuem um quantitativo insuficiente de servidores para abertura de uma turma, assim como a natureza de algumas das ações exigem um investimento muito alto para a contratação de instrutores que não são do quadro efetivo da UFPB, muitos dos quais nem residem na Paraíba, o Programa de Custeio torna-se uma alternativa viável para o atendimento destas ações consideradas estratégicas para a instituição.

O Programa consiste, num primeiro momento, no custeio de inscrições dos servidores da UFPB em eventos de capacitação externas, com prioridade nas demandas específicas informadas no LNC, observando os seguintes critérios:

- O caráter estratégico do evento para a UFPB;
- A disponibilidade orçamentária até o limite previsto neste Plano de Capacitação;
- O custeio das inscrições nos eventos externos. As diárias e passagens deverão ser de responsabilidade da unidade de lotação do servidor;

DEMONSTRATIVO DOS PROGRAMAS E PROJETOS

Para uma melhor visualização das propostas deste Plano de Capacitação e Qualificação, elaboramos um quadro sintético com todos os programas e projetos propostos. O quadro demonstra que cada programa e projeto concebido está diretamente alinhado com os objetivos e as linhas de desenvolvimento traçados para os Exercícios 2018-2019.

QUADRO 3 - QUADRO SINTÉTICO DOS PROGRAMAS E PROJETOS ALINHADOS AOS OBJETIVOS E LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

| OBJETIVOS | DIRETRIZES/LINHAS DE DESENVOLVIMENTO | PROGRAMAS | PROJETOS |
|--|---|--|---|
| Desenvolver competências individuais necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance das competências institucionais; | Alinhamento das competências institucionais por meio das competências individuais. | 1. Sistema de Gestão por Competências | P 1.1 Formação/ Atualização dos Agentes de Gestão de Pessoas |
| | | 2. Gestão da Capacitação | P 2.1 Formação de Instrutores |
| Desenvolver ações para a valorização da qualidade de vida desenvolvimento integral do servidor como profissional e cidadão; | Desenvolvimento integral do servidor (profissional e cidadão). | 3. Promoção e Atenção à Saúde do Servidor | P 3.1 Preparação para Aposentadoria P 3.2 Gênero e Relações de Gênero P 3.3 Ação Saúde – palestras e outras ações educativas |
| | | 4. Bem Estar no Trabalho | P 4.1 Oficinas para Qualidade de Vida (temáticas diversas) |
| | | | |
| Promover ações permanentes de qualificação aos servidores nos diversos níveis de educação formal; | Desenvolvimento permanente de ações de qualificação aos servidores nos diversos níveis de educação profissional (graduação, especialização, mestrado e doutorado). | 5. Segurança do Trabalho no Ambiente Organizacional | P 5.1 Segurança do Trabalho |
| | | 6. Semana do Servidor | P 6.1 Semana do Servidor |
| | | 7. Programas de Pós-Graduação | P 7.1 Programa de Fomento à Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> (PQI) |
| Capacitar os servidores para o exercício da gestão universitária com efetividade; | Formação e desenvolvimento gerencial nos diversos níveis de atuação universitária. (para gestores administrativos e acadêmicos). | 8. Formação de Gestores Acadêmicos e Administrativos | P 8.1 Curso de Formação de Gestores Acadêmicos e Administrativos |
| Fomentar desenvolvimento de um perfil de servidor público, orientado pelos princípios e pela identidade institucional, comprometido com a função social da UFPB; | Revitalização da Cultura Institucional. | 9. Revitalização do Comportamento do Servidor | P 9.1 Clima e Cultura Organizacional |
| | | | P 9.2 Ética no Serviço Público P 9.3 Como transitar nos conflitos organizacionais P 9.4 Iniciação ao Serviço Público P 9.5 Etiqueta Profissional |
| | | 10. Excelência do atendimento | P 10.1 Curso de Qualidade no Atendimento |

| OBJETIVOS | LINHAS DE DESENVOLVIMENTO | PROGRAMAS | PROJETOS |
|---|--|--|--|
| Desenvolver competências nos servidores dos diversos níveis da gestão acadêmico-administrativa, com ênfase na gestão de processos e na cultura do planejamento; | Modernização da Gestão Acadêmico-Administrativa. | 11. Gestão de Processos | P 11.1 Gestão Patrimonial e de Materiais |
| | | | P 11.2 Gestão de Compras |
| | | | P 11.3 Gestão de Laboratórios |
| | | | P 11.6 SPDC |
| | | | P 11.7 Processo Administrativo |
| | | 12. Planejamento Institucional e Setorial | P 12.1 Planejamento e Gestão Orçamentária e Financeira |
| Promover ações para educação e inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais; | Inclusão de portadores de necessidades especiais. | 13. Universidade Cidadã | P 13.1 Curso de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS I e II |
| Fomentar ações para o estímulo ao desenvolvimento da produção científica de servidores; | Estímulo à Atividade Científica. | 14. Estímulo à Produção Científica | P 14.1 Elaboração de Trabalhos Científicos |
| | | | P 14.2 Elaboração de Projetos de Pesquisa |
| | | | P 14.3 Curso de Inglês instrumental e proficiência |
| Fomentar ações de capacitação para difusão das novas tecnologias da informação e comunicação; | Gestão Estratégica da Informação. | 15. Sistemas Integrados de gestão da UFPB | P 15.1 Sistemas Integrados da UFPB de Gestão de Pessoas – SIGRH, SIPAC, SIGAA |
| | | 16. Informática para Servidores | P 16.1 Informática Básica e Avançada (modulado) P 16.2 Tecnologias Digitais Contemporâneas |
| | | 17. Segurança da informação | P 17.1 Segurança da informação |
| | | 18. Controle Social e Lei de Acesso à Informação | P 18.1 Controle Social e Lei de Acesso à Informação |
| Realizar eventos de capacitação visando à melhoria da comunicação interna e externa da UFPB; | Gestão da Comunicação Interna e Institucional. | 19. Gestão da comunicação na UFPB | P 19.1 Linguagem, Redação e Comunicação Institucional |
| Qualificar e capacitar docentes para as novas demandas e tecnologias organizacionais pertinentes. | Desenvolvimento para Docente. | 20. Formação e Atualização Docente | P 20.1 Curso de Formação e Atualização Docente (Planejamento Didático- Pedagógico, Metodologia de Ensino, Avaliação de Aprendizagem e Relação Professor-Aluno) |
| | | | P 20.2 Estratégias de Aprendizagem |
| | | | P 20.3 Aprendizagem Baseada em Problemas. |
| | | | P 20.4 Tecnologias Digitais Contemporâneas |
| | | | P 20.5 Novas Tecnologias para Atividade Docente – Moodle |

| | | |
|----------|--|--|
| → Apoiar | Participação dos Servidores em Eventos Externos | 21. Programa de Custeio de Inscrição de Servidores em Eventos Externos |
|----------|--|--|

VI- CRITÉRIOS PARA PARTICIPAÇÃO NOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO

Com a finalidade de padronizar os procedimentos das inscrições nos eventos de capacitação, a PROGEP institucionalizou os critérios gerais de forma a dar celeridade aos processos de trabalho, garantindo os mecanismos necessários para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas conduzir a execução do Plano com dinamismo, democracia e transparência.

As ações de capacitação serão sempre ofertadas por meio de Edital da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. O Edital deverá conter as informações básicas sobre o evento como período, local, objetivos, conteúdos, público alvo, quantitativo de vagas, horário de realização, requisitos e outros que se considerarem necessários à disseminação do evento.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas utilizará como meio de divulgação das ações de capacitação, o endereço eletrônico <www.progep.ufpb.br>, notificações através do SIGRH, e-mails, mídias sociais e mídia impressa.

VII- METAS E MECANISMOS DE AVALIAÇÃO

O Plano de Capacitação e Qualificação – Exercícios 2018-2019 prevê uma oferta de 3.600 (três mil e seiscentas) vagas para a capacitação e/ou qualificação de seus servidores nas várias linhas de desenvolvimento propostas, abrangendo as várias áreas do conhecimento e ambientes organizacionais da instituição e níveis de escolaridade, além de atividades educativo-terapêuticas de promoção e atenção à saúde do servidor, buscando oportunizar aos servidores um elenco de atividades que possibilitem a conscientização, sensibilização para uma melhor qualidade de vida e bem estar no trabalho.

O investimento na capacitação e qualificação de servidores demanda a necessidade de estabelecer um processo avaliativo por meio de indicadores e mecanismos que auxiliem a PROGEP na avaliação do nível de eficácia e efetividade dos recursos e das ações empreendidas neste documento. O Plano deve considerar a natureza dinâmica e complexa das relações existentes na instituição, vivenciadas em seu

cotidiano e a sua coerência com as diretrizes propostas neste Plano e no Plano de Desenvolvimento Institucional.

Para o Plano de Capacitação e Qualificação – Exercícios 2018-2019 foram definidas algumas metas indicadas a seguir.

- Capacitação e/ou qualificação de 3.600 servidores;
- Execução de **21** Programas de Capacitação / Qualificação Profissional;

- Execução de **41** Projetos de Capacitação / Qualificação Profissional;
- Número médio de 30 servidores atendidos por turma/evento;

VIII– PREVISÃO DE INVESTIMENTOS

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas juntamente com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação preveem um investimento total no Plano de Capacitação e Qualificação – Exercícios 2018- 2019 de R\$ 1.675.000,00 (um milhão, seiscentos e setenta e cinco mil reais).

Adicionalmente, os Centros de Ensino poderão aderir ao programa com uma contrapartida financeira referente a cada servidor técnico-administrativo ou docente que ingressar na Pós-Graduação da Instituição.

As ações de aperfeiçoamento serão custeadas a partir do pagamento das atividades desenvolvidas para devida execução dos projetos, a exemplo de instrutoria, elaboração de material, coordenação, entre outras, por meio de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso, conforme os valores fixados em Portaria interna da UFPB, observado o maior vencimento básico da Administração Pública Federal estabelecido pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

IX– RESULTADOS ESPERADOS

Os resultados abaixo descritos estão alinhados as Diretrizes e Linhas de Desenvolvimento estabelecidas nesse Plano, de forma que a realização do conjunto dos programas e os respectivos projetos propiciam os meios para o alcance destes resultados:

- Apoio ao alcance dos objetivos institucionais descritos no PDI da UFPB e melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade, a partir da introdução da gestão por competências.
- Melhoria na qualificação profissional do servidor pelo desenvolvimento de novas competências, gerando uma melhor atuação profissional e comprometimento com a instituição, bem como aumento na qualidade dos serviços prestados à comunidade.
- Desenvolvimento de um quadro de pessoal qualificado para atuar na área de gestão administrativa e acadêmica.

- Fortalecimento da função social da UFPB, na área de ensino por meio do apoio a gestão dos cursos de graduação e pós-graduação; na pesquisa com o ingresso de pesquisadores em diversas áreas, e na extensão pela prestação de serviços a comunidade, principalmente no entorno da instituição.
- Introdução de novos padrões de comportamento institucionais, fortalecendo uma cultura organizacional com princípios éticos, de responsabilidade social, de respeito e de integridade internalizados.
- Apoio ao desenvolvimento da gestão acadêmico-administrativa para tornar a UFPB referência em gestão universitária em nível regional.
- Melhoria na comunicação interpessoal em todas as unidades administrativas e acadêmicas, com o ingresso de novas ferramentas de comunicação, que possibilitarão uma comunicação mais ágil e o acesso seguro a informações institucionais.
- Inserção acadêmico-científica aos servidores, por meio de eventos científicos e de fomento ao ingresso na pós-graduação *Stricto Sensu*;
- Garantir transparência e acesso rápido e confiável a todas as informações/documentos necessárias ao desenvolvimento dos processos de trabalho com qualidade e dar suporte a implantação de novas TIC's.
- Publicidade e transparência aos eventos, programas e processos no ambiente organizacional de trabalho
- Institucionalização do processo de gestão do conhecimento para promover o desenvolvimento da gestão acadêmico-administrativa.
- Realização de ações de capacitação e qualificação para fomentar a geração, compartilhamento e institucionalização do conhecimento na UFPB.
- Melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão prestados pela UFPB à comunidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Acesso em 14 de março de 2014.

BRASIL, Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico- Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 29 jun. 2006. Acesso em 14 de março de 2014.

BRASIL, Lei nº 11.091, de 11 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. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 jan. 2005. Acesso em 14 de março de 2014.