



**Documento RE 7/CLAB - CH/UFFS/2017**

**Dados do Cadastro**

---

**Entrada:** 16/08/2017 às 10:10

**Setor origem:** CLAB - CH - COORDENAÇÃO ADJUNTA DE LABORATÓRIO - CHAPECÓ

**Interessado:** RODRIGO RODRIGUES

**Classe:** 010.2 - Regimentos. Regulamentos. Estatutos. Organogramas. Estruturas

**Código da classe:** 010:010.2

**Resumo da Classe:** REVOGAÇÃO MENSAGEM DE VETO - Nº 01, DE 08 DE AGOSTO DE 2017



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

---

**REVOGAÇÃO – MENSAGEM DE VETO - Nº 01, DE 08 DE AGOSTO DE 2017**

**JUSTIFICATIVA:**

1 - Descumprimento dos artigos 80 e 82 do REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO (RESOLUÇÃO Nº 10/2016-CONSUNI, DE 14/04/2016);

2 - Inobservância ao DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006, que 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.

**Chapecó, 16 de agosto de 2017**

**Ao Conselho Universitário,**

Considerando que, o Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, de 14 de julho de 2017, e a MENSAGEM DE VETO - Nº 01, DE 08 DE AGOSTO DE 2017, para fins de análise da RESOLUÇÃO Nº 4/2017 – CONSUNI/CAPGP, que trata do regulamento para os programas de desenvolvimento de pessoas para os ocupantes de cargos na carreira técnico-administrativa em educação, na modalidade de educação formal, no regime de concessão de horas e afastamento integral, emitiu opinião, orientação e veto **sem considerar/mencionar o DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006**, que 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, e que não se pode admitir lapso na inclusão do referido decreto para análise do veto e da resolução supracitada.

Considerando que a RESOLUÇÃO Nº 4/2017 – CONSUNI/CAPGP, de 04 de julho de 2017, bem como as resoluções anteriores e o DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006,

J. F. S.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

desde a definição dos seus conceitos, vinculação das diretrizes e normativas, estabelecimento dos procedimentos e requisitos, relacionam-se de tal forma tornar clara a legalidade, viabilidade e prudência dos atos que institucionalizaram o programa de desenvolvimento de pessoas para os ocupantes de cargos na carreira técnico-administrativa em educação, na modalidade de educação formal, no regime de concessão de horas e afastamento integral, na UFFS.

Considerando o Art. 5º DECRETO Nº 5.825, DE 29 DE JUNHO DE 2006:

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação **será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFE**, conforme definido no art. 24 da Lei no 11.091, de 2005, e deverá contemplar:  
I dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição;  
II Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e  
III Programa de Avaliação de Desempenho

Considerando o Art. 2º do Estatuto da UFFS, que refere-se à Autonomia Universitária:

Art. 2º A UFFS goza de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, em toda sua estrutura multicampi, nos termos da legislação vigente e em conformidade com os princípios, as finalidades e os objetivos institucionais, devendo tornar públicas suas atividades.

Considerando o Art. 4º do Estatuto da UFFS, que refere-se à Autonomia Universitária

Art. 4º A autonomia administrativa consiste na faculdade de:

I - elaborar, aprovar e executar a política geral de administração da UFFS;

**III - dispor sobre política de pessoal docente e técnico-administrativo**, estabelecendo normas de seleção, admissão, remoção, redistribuição, avaliação, promoção, licenciamento, substituição, dispensa, exoneração e demissão, direitos e deveres, **bem como programas de formação e estímulo para a melhoria de desempenho funcional;**

Considerando os itens XI e XIV do Art 8º do Estatuto da UFFS, que estabelecem dentro dos objetivos da UFFS o seguinte:

J 78



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

---

- XI - promover a excelência administrativa por meio de políticas e programas de capacitações voltados para os servidores docentes e técnico-administrativos em educação;  
XIV - promover a excelência na prestação dos serviços públicos, por meio de aprimoramento, capacitação, valorização e melhoria da qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores que atuam na Universidade;

Considerando o Art. 24º da LEI No 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005:

O plano de desenvolvimento institucional de cada Instituição Federal de Ensino **contemplará plano de desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira**, observados os princípios e diretrizes do art. 3º desta Lei.

Considerando o Art. 3º da LEI No 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005:

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira observará os seguintes princípios e diretrizes: (...)

**VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal:(...).**

Considerando o disposto no Art. 207 de nossa Carta Magna de 1988:

Art. 207. **As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial**, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Considerando evento promovido pela ANDIFES, em fevereiro de 2017, entidade a qual nosso Magnífico Reitor é signatário, no qual foi realizado o “SEMINÁRIO ANDIFES: AS PRERROGATIVAS DA AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA” e onde a conclusão do seminário expressa o seguinte entendimento:

“A autonomia universitária consubstancia-se, portanto, em garantias mínimas para a auto-gestão dos assuntos pertinentes à atuação da Universidade no desempenho das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Com efeito: 1) Existem na lei previsão das garantias mínimas que possibilitam o exercício do autogoverno pelas Universidades Públicas. É necessário



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

fazer cumprir a LDB, 2) A Procuradoria Geral Federal não detém legitimidade constitucional para exercer a representação judicial e extrajudicial das Universidades, nem prestar-lhes assistência jurídica. (Parecer do Ministro Ayres Britto)."

Considerando as datas dos documentos, RESOLUÇÃO Nº 4/2017 – CONSUNI/CAPGP, de 04 de julho de 2017, Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU de 14 de julho de 2017 e MENSAGEM DE VETO - Nº 01, DE 08 DE AGOSTO DE 2017, e **inobservância aos prazos** estabelecidos nos artigos 80 e 82 do Regimento Interno do Consuni:

Art. 80. A Secretaria providenciará as cópias das decisões, resoluções e outros atos do Conselho que carecerem de divulgação para que sejam remetidas, em até 7 (sete) dias úteis, para publicação no Boletim da Universidade e, quando for o caso, no Diário Oficial da União ou em outro órgão de divulgação.

Parágrafo único. O prazo estabelecido no caput será estendido caso a redação final da publicação carecer de revisão gramatical ou jurídica externa à Secretaria.

(...)

Art. 82. O reitor poderá vetar matérias até 7 (sete) dias úteis após sua aprovação pelo Pleno ou pelas Câmaras Temáticas.

Considerando que, para compreensão dos membros do Conselho Universitário, junto aos vetos da MENSAGEM DE VETO - Nº 01, DE 08 DE AGOSTO DE 2017, o documento deveria, também, apresentar ao pleno do Consuni todos os entendimentos anteriormente assumidos como base legal, pelos quais a UFFS interpretou a legislação vigente, de modo criar, regulamentar e institucionalizar o programa de capacitação nos moldes atuais e, por ocasião do Parecer nº 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, passaram a ser desconsiderados.

Considerando que os entendimentos e trabalhos resultantes da CAPGP sempre denotaram o mesmo entendimento assumido pela UFFS acerca do programa de capacitação dos servidores, entendimento explicitado no resultado das votações que resultaram na Resolução Nº 4/2017 – CONSUNI/CAPGP, de 04 de julho de 2017.

Considerando que a CAPGP, em sua 6ª Sessão Ordinária, realizada em 03 de agosto, manteve entendimento acerca da Resolução Nº 4/2017 – CONSUNI/CAPGP, de 04 de julho de 2017, constituindo comissão que pudesse avaliar o Parecer 00121/2017/PF-UFFS/PFUUFFS/PGF/AGU, e orientações acerca da referida resolução, e que tal medida torna claro



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

o compromisso e responsabilidade dos órgãos deliberativos da UFFS em nortear suas ações observando a legalidade de seus atos e casos precedentes que viabilizam a criação de programas de capacitação e distintas decisões no âmbito das Instituições de Ensino Superior.

Considerando breve investigação de precedentes citados no parágrafo anterior, podemos citar o exemplo da Universidade Federal de Goiás, na qual o Conselho Universitário da referida universidade, por meio da RESOLUÇÃO - CONSUNI Nº 02/2014, Regulamenta as Normas para o Programa de Capacitação, de que trata a Resolução ECU nº 07/96, e para o Plano Anual de Capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE e, em seus artigos 14 a 17, há os seguintes entendimentos:

Art. 14. O afastamento do TAE para participação em cursos de educação formal e estágio pós-doutoral, reconhecidos pelo Ministério da Educação, se dará nas seguintes formas:

I- afastamento parcial;

II- afastamento total. Parágrafo único. Somente serão considerados os pedidos de afastamento para cursos de educação formal e estágio pós-doutoral que estiverem definidos no planejamento anual da unidade ou órgão.

Art. 15. O afastamento parcial dar-se-á por meio da flexibilização de horário para os servidores participantes de educação formal no nível de educação básica, graduação e pós-graduação lato sensu.

Art. 16. Os pedidos de afastamento parcial para realização de cursos de educação formal deverão ser dirigidos ao DDRH e instruídos com a seguinte documentação:

I - requerimento do interessado;

II - formulário próprio, devidamente preenchido;

III - comprovante matrícula;

IV - certidão de ata constando a aprovação do Conselho Diretor da Unidade ou o termo de concordância do Órgão, justificando a aprovação concedida com parecer consubstanciado;

V - quadro de flexibilização de horário acordado entre a direção e o requerente.

§ 1º Os documentos referidos neste artigo deverão ser autuados, com antecedência mínima de trinta (30) dias do início do afastamento parcial pleiteado, e o processo encaminhado ao DDRH que certificará se a capacitação está prevista no Plano Anual de Capacitação da UFG, ou contém justificativa por parte da unidade ou órgão da necessidade da qualificação.

§ 2º A flexibilização de horário aplica-se também aos servidores em estágio probatório.

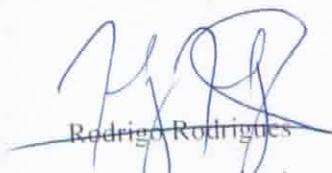
Art. 17. O afastamento total dar-se-á por meio da liberação de horário para os servidores participantes de cursos de educação formal no nível de pós-graduação stricto sensu. Parágrafo único. Para os cursos de pós-graduação lato sensu realizados fora da regional de lotação do TAE poderá ser concedido o afastamento total, considerando-se a carga horária e o cronograma do curso.

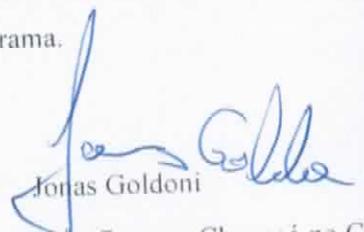


SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Considerando que a UFFS, na criação, regulamentação e instituição do programa de desenvolvimento de pessoas para os ocupantes de cargos na carreira técnico-administrativa em educação, na modalidade de educação formal, em seus diversos níveis e distintas modalidades, o fez considerando os propósitos institucionais consciente das responsabilidades inerentes aos atos vinculados.

Assim portanto, diante de todas as considerações apresentadas, os representantes Técnicos Administrativos em Educação do *Campus* Chapecó no CONSUNI, vem propor e solicitar a revogação de todos os vetos apresentados na MENSAGEM DE VETO - Nº 01, DE 08 DE AGOSTO DE 2017, imediato cumprimento da Resolução Nº 4/2017 – CONSUNI/CAPGP, e publicação do respectivos editais de continuidade do programa.

  
Rodrigo Rodrigues

  
Jonas Goldoni

Representantes dos Técnicos Administrativos em Educação do *Campus* Chapecó no CONSUNI



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**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.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005,

**DECRETA:**

Art. 1º Ficam estabelecidas as diretrizes para a 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](#), em cada Instituição Federal de Ensino - IFE vinculada ao Ministério da Educação.

Art. 2º A elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação observará os princípios e diretrizes estabelecidos no [art. 3º da Lei nº 11.091, de 2005](#), e ainda:

I - cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;

II - co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e

III - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - desenvolvimento: 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;

II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III - educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;

IV - aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

V - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

VI - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

VII - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

VIII - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;

IX - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;

X - matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;

XI - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

XII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;

XIII - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e

XIV - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

Art. 4º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, visando garantir:

I - a função estratégica do ocupante da carreira dentro da IFE;

II - a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

III - o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;

IV - a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;

V - a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;

VI - a administração de pessoal como uma atividade a ser realizada pelo órgão de gestão de pessoas e as demais unidades da administração das IFE;

VII - a identificação de necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;

VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tomem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;

IX - a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e

X - a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

Art. 5º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFE, conforme definido no [art. 24 da Lei nº 11.091, de 2005](#), e deverá contemplar:

I - dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 1º As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação são de responsabilidade do dirigente máximo da IFE e das chefias de unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a unidade de gestão de pessoas.

§ 2º A unidade de gestão de pessoas deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

§ 3º Em cada IFE, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no [§ 3º do art. 22 da Lei nº 11.091, de 2005](#).

Art. 6º O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, objetivando estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, dar-se-á mediante:

- I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;
- II - a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;
- III - a análise dos processos e condições de trabalho; e
- IV - as condições tecnológicas da IFE.

Parágrafo único. Para o cumprimento do estabelecido no **caput**, deverão ser adotadas as seguintes ações:

- I - identificação da força de trabalho da IFE e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;
- II - descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;
- III - descrição das condições tecnológicas e de trabalho;
- IV - identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;
- V - análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
- VI - identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;
- VII - aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;
- VIII - comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;
- IX - remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e
- X - identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

Art. 7º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

- I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e
- III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Art. 8º O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e

V - aferir o mérito para progressão.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I - das ações da IFE;

II - das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos neste Decreto.

Art. 9º A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE.

Art. 10. Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, conforme estabelecido no parágrafo único.

Parágrafo único. Caberá à IFE organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de junho de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Fernando Haddad*

*Paulo Bernardo Silva*

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 30.6.2006



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**

**RESOLUÇÃO - CONSUNI Nº 02/2014**

Regulamenta as Normas para o Programa de Capacitação, de que trata a Resolução ECU nº 07/96, e para o Plano Anual de Capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE.

**O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, reunido em sessão plenária realizada no dia 24 de janeiro de 2014, tendo em vista o que consta do processo nº 23070.002085/2014-46, de acordo com a Lei nº 11.091 de 2005 e o Decreto nº 5.825 de 2006, **R E S O L V E** aprovar as normas para o Programa de Capacitação, de que trata a Resolução ECU nº 07/96, e para o Plano Anual de Capacitação (PAC) dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – (PCCTAE).

**CAPÍTULO I  
DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO**

**Seção I  
Das Finalidades**

**Art. 1º** O Programa de Capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE - Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, é parte integrante do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC) da UFG e tem por finalidade estabelecer as diretrizes para a execução das ações de qualificação e aperfeiçoamento, destinadas à melhoria da qualidade dos serviços prestados pela Instituição, ao cumprimento dos objetivos institucionais e ao desenvolvimento integral dos trabalhadores técnico-administrativos em educação (TAE) da UFG, buscando melhor qualidade de vida e realização profissional.

**Art. 2º** Para efeito desta Resolução aplicam-se os conceitos estabelecidos no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006:

- I- desenvolvimento: 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;

- II- capacitação: processos permanentes e deliberados de aprendizagem, que utilizam ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- III- educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;
- IV- aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;
- V- qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;
- VI- desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a Instituição Federal de Ensino, com vistas ao alcance de objetivos institucionais.

## **Seção II Dos Princípios**

**Art. 3º** O Programa de Capacitação observará os seguintes princípios:

- I- os fundamentos éticos, sociais e pedagógicos do Sistema Federal de Ensino;
- II- o fortalecimento das metas institucionais no ensino, na pesquisa, na extensão e na administração;
- III- a coerência e a convergência das ações com os objetivos institucionais e individuais;
- IV- a garantia de ações que contemplem os ambientes organizacionais, nas diversas linhas de desenvolvimento;
- V- a oportunidade de acesso de todos os TAE a este Programa;
- VI- a ampliação do conceito de desenvolvimento na dimensão plena do ser humano, como profissional e como cidadão.

## **Seção III Dos Objetivos**

**Art. 4º** O Programa de Capacitação, de acordo com o artigo 7º do Decreto nº 5825/2006, tem por objetivos:

- I- contribuir para o desenvolvimento do TAE, como profissional e cidadão;

- II- capacitar o TAE para o desenvolvimento de ações de gestão pública;
- III- capacitar o TAE para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da UFG;
- IV- promover a participação do TAE em projetos de ensino, pesquisa, extensão e cultura da UFG;
- V- contribuir com a melhoria das condições de trabalho, vida e saúde do TAE.

**Parágrafo único.** O Programa de Capacitação será implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- I- iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE – Instituição Federal de Ensino, e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- II- formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- III- educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- IV- gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá constituir-se em pré-requisito ou correquisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- V- inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;
- VI- específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

**Art. 5º** O Programa de Capacitação dos TAEs é constituído por um conjunto de ações voltadas para o desenvolvimento institucional por meio de investimento em sua educação formal e no seu aperfeiçoamento, de caráter permanente, devendo estar em consonância com o PDIC, seguindo as diretrizes da Lei nº 11.091/2005 e do Decreto nº 5.825/2006.

**Art. 6º** O desenvolvimento do Programa se dará por meio de ações conjuntas do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH) com as Regionais da UFG.

**Art. 7º** O Programa poderá ser planejado e executado na forma de subprogramas, que incluem cursos presenciais, semipresenciais ou a distância, bem como em módulos.

**Art. 8º** As necessidades de capacitação deverão constar no planejamento das unidades e dos órgãos da UFG.

**Parágrafo único.** Ações de capacitação que não constem deste planejamento poderão ser aceitas desde que devidamente justificadas pela direção da unidade ou órgão.

**Art. 9º** Na inscrição para participação nas ações ofertadas pela UFG, de acordo com esta Resolução, poderão ser oferecidas condições especiais aos TAEs com deficiência, desde que devidamente solicitada.

**Art. 10.** Cada unidade e cada órgão deverão elaborar, anualmente, um cronograma de afastamento dos TAEs.

**Parágrafo único.** Para o TAE que tiver negado o seu pedido de afastamento, a solicitação deverá ser reavaliada pela unidade ou órgão no ano subsequente.

#### **Seção IV Das Ações de Qualificação**

**Art. 11.** O Programa de Capacitação prevê a realização de ações de educação formal, por meio das quais o ocupante da carreira adquire conhecimentos, competências e habilidades que excedem a exigência do próprio cargo.

§ 1º São considerados para qualificação os cursos em educação formal, incluindo educação básica, a educação superior e as demais modalidades brasileiras de ensino que são: educação de jovens e adultos (ensino fundamental ou médio); educação profissional ou técnica; educação especial e educação a distância (EAD).

§ 2º A educação básica inclui o ensino fundamental e ensino médio; a educação profissional ou técnica de nível médio; a educação de jovens e adultos e a educação profissional e tecnológica, de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, e a educação profissional técnica de nível médio.

§ 3º A educação superior abrange os cursos de graduação (bacharelado, licenciatura e tecnólogos); cursos sequenciais de complementação de estudos, que conferem certificado ao final do curso (aperfeiçoamento e outros); cursos sequenciais de formação específica, que conferem diploma ao final do curso (pós-graduação *lato sensu* – especialização e pós-graduação *stricto sensu* – mestrado e doutorado), além do estágio pós-doutoral e estágio sênior.

**Art. 12.** As ações de qualificação a serem desenvolvidas poderão ser presenciais ou a distância, desde que sejam observadas as normas específicas que regem o sistema nacional de ensino, que sejam ministradas por instituições de ensino superior credenciadas ou por entidades especialmente credenciadas para atuarem no nível educacional pretendido e que os cursos de graduação e pós-graduação *stricto sensu* sejam autorizados/reconhecidos pelo MEC.

**Art. 13.** Para efeito desta Resolução deverão ser observadas as áreas de conhecimento relativas à educação formal, com relação direta e indireta aos ambientes organizacionais, conforme o ANEXO IV do Decreto nº 5.825/2006.

## **Seção V**

### **Do Afastamento Para Qualificação**

**Art. 14.** O afastamento do TAE para participação em cursos de educação formal e estágio pós-doutoral, reconhecidos pelo Ministério da Educação, se dará nas seguintes formas:

- I- afastamento parcial;
- II- afastamento total.

**Parágrafo único.** Somente serão considerados os pedidos de afastamento para cursos de educação formal e estágio pós-doutoral que estiverem definidos no planejamento anual da unidade ou órgão.

**Art. 15.** O afastamento parcial dar-se-á por meio da flexibilização de horário para os servidores participantes de educação formal no nível de educação básica, graduação e pós-graduação *lato sensu*.

**Art. 16.** Os pedidos de afastamento parcial para realização de cursos de educação formal deverão ser dirigidos ao DDRH e instruídos com a seguinte documentação:

- I - requerimento do interessado;
- II - formulário próprio, devidamente preenchido;
- III - comprovante matrícula;
- IV - certidão de ata constando a aprovação do Conselho Diretor da Unidade ou o termo de concordância do Órgão, justificando a aprovação concedida com parecer consubstanciado;
- V - quadro de flexibilização de horário acordado entre a direção e o requerente.

§ 1º Os documentos referidos neste artigo deverão ser autuados, com antecedência mínima de trinta (30) dias do início do afastamento parcial pleiteado, e o processo encaminhado ao DDRH que certificará se a capacitação está prevista no Plano Anual de Capacitação da UFG, ou contém justificativa por parte da unidade ou órgão da necessidade da qualificação.

§ 2º A flexibilização de horário aplica-se também aos servidores em estágio probatório.

**Art. 17.** O afastamento total dar-se-á por meio da liberação de horário para os servidores participantes de cursos de educação formal no nível de pós-graduação *stricto sensu*.

**Parágrafo único.** Para os cursos de pós-graduação *lato sensu* realizados fora da regional de lotação do TAE poderá ser concedido o afastamento total, considerando-se a carga horária e o cronograma do curso.

**Art. 18.** O período máximo de afastamento total será de dois anos para Mestrado, três anos para Doutorado e um ano para estágio pós-doutoral ou sênior.

§ 1º Excepcionalmente, poderá ser concedido licença de no máximo doze (12) meses para a realização de cursos de especialização, modalidade presencial, fora do Estado de Goiás e de vinte e quatro (24) meses para residência multiprofissional em saúde/área profissional da saúde, manifestado em parecer consubstanciado da Unidade/Órgão, considerando-se a carga horária e o cronograma do curso.

§ 2º Para os servidores em fase de conclusão de cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu* poderá ser concedida a Licença para Capacitação definida no artigo 87 da Lei nº 8.112/90.

**Art. 19.** Os pedidos de afastamento para realização de cursos de pós-graduação (*lato sensu* e *stricto sensu*), estágio pós-doutoral ou estágio sênior deverão ser dirigidos ao(à) Pró-Reitor(a) de Pós-Graduação e instruídos com a seguinte documentação:

- I - formulário próprio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG) para afastamento no país e no exterior, devidamente preenchido;
- II - comprovante de aceitação da instituição/supervisor ou de matrícula no programa ou curso pretendido;
- III - declaração do tempo de serviço prestado fora da UFG;
- IV - informação sobre a disposição do requerente em relação à realização do curso, mesmo sem bolsa;
- V - pré-projeto, projeto de pesquisa ou plano de trabalho e respectivo cronograma de atividades;
- VI - duas últimas avaliações de desempenho;
- VII - certidão de ata constando a aprovação do Conselho Diretor da Unidade ou o termo de concordância do Órgão, justificando a aprovação concedida com parecer consubstanciado.

§ 1º Os documentos referidos neste artigo deverão ser autuados, com antecedência mínima de noventa (90) dias do início do afastamento pleiteado, e o processo encaminhado ao DDRH que certificará se a capacitação está prevista no Plano Anual de Capacitação da UFG, ou contém justificativa por parte da unidade ou órgão da necessidade da qualificação.

§ 2º Na impossibilidade da apresentação do comprovante referido no inciso II, deste artigo, o requerente deverá justificar o impedimento por escrito, ficando a concessão ou denegação final do afastamento condicionada à entrega desse documento.

**Art. 20.** Os autos de afastamento serão enviados para análise da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação, em seguida encaminhados ao(à) Reitor(a) para a decisão final.

**Art. 21.** Para a concessão do afastamento, o TAE assinará Termo de Compromisso com a UFG, no qual se obrigará a:

- I - apresentar, ao final do afastamento, comprovante de conclusão dos créditos com aproveitamento satisfatório, bem como comprovante de entrega da tese, dissertação ou monografia;
- II - reassumir, ao final de seu período de afastamento, suas funções na UFG;

- III - continuar a prestar serviços à UFG por um período, pelo menos, igual ao do afastamento, contados a partir de seu retorno à Universidade;
- IV - apresentar relatórios parciais e final.

§ 1º O TAE afastado deverá encaminhar à Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG), até o final do primeiro (1º) semestre letivo, seu plano de atividades no curso, assinado pelo orientador, mostrando a compatibilidade destas atividades com o tempo de afastamento.

§ 2º Quando se tratar de liberação total para educação formal, o TAE deverá apresentar à unidade ou ao órgão responsável por sua liberação relatório semestral ou anual, conforme periodicidade do curso, que contenha frequência e notas nas disciplinas, assinado pela Coordenação do Curso.

**Art. 22.** Enquanto afastado para qualificação o TAE deverá:

- I - encaminhar, no prazo de sessenta (60) dias a partir do início de cada período letivo, relatório circunstanciado de suas atividades no período anterior, com o visto do professor orientador ou coordenador do curso, incluindo histórico escolar e comprovante de matrícula no período em curso;
- II - indicar seu endereço eletrônico, endereço postal e telefone na cidade onde o curso será realizado, bem como os mesmos dados de seu procurador na sua cidade de lotação, quando for o caso;
- III - apresentar, ao término do curso, relatório final sobre as atividades desenvolvidas;
- IV - prestar todas as informações relativas às atividades desenvolvidas no curso, que a UFG solicitar.

§ 1º Os relatórios parciais e final, a que se referem os incisos I e III deste artigo, depois de apresentados à PRPG, serão encaminhados à Unidade/Órgão para serem apreciados, devendo ser considerados:

- I- observância ao plano de trabalho;
- II- desempenho do servidor;
- III- produção acadêmica no período.

§ 2º O relatório final a que se refere o parágrafo anterior, acompanhado do parecer da Unidade ou Órgão e do visto do DDRH, será arquivado após aprovação.

**Art. 23.** O atraso, por mais de trinta (30) dias, na apresentação dos documentos ou relatórios exigidos por esta Resolução, será levado pela PRPG ao conhecimento do(a) Reitor(a) para as medidas legais cabíveis.

**Art. 24.** O TAE afastado para pós-graduação, que julgar necessário transferir-se da instituição para onde foi concedido o afastamento inicial ou interromper os seus estudos, deverá justificar o fato à unidade ou órgão que apreciará as razões apresentadas, encaminhando o caso ao DDRH para apreciação e à PRPG para decisão sobre a matéria.

**Art. 25.** O Diretor da unidade ou órgão deverá comunicar à PRPG o retorno do TAE afastado, informando se o mesmo concluiu ou não o curso que pretendia realizar.

**Art. 26.** Caso o TAE não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, deverá ressarcir à UFG, na forma da lei, os gastos com sua qualificação/aperfeiçoamento, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo da instituição.

**Art. 27.** Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto nesta Resolução, deverá ressarcir à UFG os gastos da instituição com este afastamento, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**Art. 28.** O disposto nesta Seção aplica-se também às concessões de afastamento para realização de cursos ministrados pela UFG.

## **Seção VI**

### **Da Prorrogação Para o Afastamento Para Qualificação**

**Art. 29.** O servidor poderá solicitar prorrogação do afastamento caso o cronograma de atividades não possa ser cumprido, mediante justificativa fundamentada de seu orientador.

**Art. 30.** O tempo de prorrogação do afastamento não poderá exceder a três (3) meses para especialização, seis (6) meses para mestrado e doze (12) meses para doutorado.

**Parágrafo único.** O tempo de prorrogação do afastamento para o estágio pós-doutoral ou estágio sênior concedido, incluindo o tempo de afastamento inicialmente concedido, não poderá ultrapassar doze (12) meses.

**Art. 31.** Os pedidos de prorrogação de afastamento deverão ser protocolados, na PRPG, com antecedência mínima de noventa (90) dias do final do período de afastamento.

§ 1º A unidade ou órgão apreciará as razões apresentadas, podendo solicitar ao TAE os documentos que julgar necessários para melhor esclarecimento da situação, e emitirá parecer em que sejam examinados:

- I- os motivos da não conclusão da tese, dissertação ou trabalho similar;
- II- o prazo que resta ao TAE, de acordo com o regulamento do curso, para conclusão do trabalho em causa;
- III- as providências de ordem administrativa e didática a serem adotadas no âmbito da unidade ou órgão para viabilizar a prorrogação de afastamento.

§ 2º O Diretor da unidade ou órgão encaminhará o parecer à PRPG para deliberação da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do CEPEC.

## **Seção VII**

### **Das Ações Para o Aperfeiçoamento**

**Art. 32.** O Programa de Capacitação prevê a realização de ações de aperfeiçoamento profissional, conforme Anexo III da Lei 11.091/2005, voltados para a melhoria dos processos de trabalho dos diversos ambientes da UFG.

§ 1º O Aperfeiçoamento Profissional será constituído por um elenco de cursos de curta duração, treinamentos, oficinas, seminários, congressos profissionais e outros tipos de eventos, que contribuem com o desenvolvimento profissional ou pessoal dos TAEs.

§ 2º O aperfeiçoamento profissional deverá ser considerado atividade de trabalho de acordo com os artigos 3º, inciso II, 4º, inciso VIII, 7º, incisos I a III e Parágrafo Único, incisos I a VI do Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006.

§ 3º Para efeito da concessão da Progressão por Capacitação Profissional serão considerados os certificados de aperfeiçoamento, compatível com o cargo ocupado, ou que estejam de acordo com o ambiente organizacional que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor conforme a legislação em vigor.

**Art. 33.** As ações de aperfeiçoamento profissional deverão seguir as seguintes diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal conforme Art. 3º do Decreto 5.707/2006:

- I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;
- II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;
- III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;
- IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;
- V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;
- VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;
- VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;
- VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

- IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;
- X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;
- XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;
- XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação;
- XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

**Art. 34.** As ações de aperfeiçoamento profissional abordarão aspectos técnicos e comportamentais que venham a contribuir para o aprimoramento dos conhecimentos, habilidades e atitudes do trabalhador no seu desempenho funcional.

**Art. 35.** As ações de aperfeiçoamento profissional contemplarão ações oferecidas na UFG ou realizadas por organismos externos e abrange as linhas de desenvolvimento constantes no parágrafo único do art. 4º desta Resolução.

**Art. 36.** Serão consideradas atividades de aperfeiçoamento profissional cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

**Art. 37.** Nas ações de aperfeiçoamento da UFG, incluem-se os cursos com cargas horárias referidos no Anexo III da Lei 11.091/2005, bem como o aproveitamento de disciplinas isoladas de graduação, especialização, mestrado ou doutorado.

**Art. 38.** Os TAEs que não concluírem os cursos de educação formal poderão aproveitar as disciplinas, nas quais o servidor foi aprovado, que serão consideradas modulares, para efeito de mudança de nível de capacitação.

**Art. 39.** As ações de aperfeiçoamento profissional serão anualmente avaliadas pelo DDRH, em parceria com a Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS), considerando:

- I- concretização das ações programadas;
- II- participação dos TAEs e das chefias;
- III- eficiência do Programa para o atendimento às metas institucionais;
- IV- aprimoramento da cultura de capacitação na Instituição.

**Art. 40.** As ações de aperfeiçoamento profissional oferecidas pela UFG, quando encerradas, serão avaliadas pelos participantes, de acordo com critérios estabelecidos pelo DDRH, com o objetivo de subsidiar a melhoria contínua do Programa, considerando entre outros:

- I- relevância do conteúdo;
- II- aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos no desenvolvimento das atividades do trabalhador;
- III- carga horária do evento e espaço físico utilizado;
- IV- desempenho do instrutor nas ações de aperfeiçoamento.

**Art. 41.** Ao ingressarem na Universidade, os TAEs deverão participar em caráter obrigatório, das atividades de integração institucional definidas pelo DDRH, sendo sua participação indispensável para finalização do estágio probatório.

**Art. 42.** Compete ao DDRH informar às respectivas chefias a frequência mensal dos trabalhadores nas ações de aperfeiçoamento ministradas na UFG.

### **Seção VIII**

#### **Da Ausência Ao Local de Trabalho Para Participação Em Ações De Aperfeiçoamento**

**Art. 43.** A ausência ao local de trabalho poderá ocorrer das seguintes formas:

- I - parcial: ausência ao trabalho durante o horário do aperfeiçoamento;
- II - total: ausência ao trabalho nos dias em que ocorrer o aperfeiçoamento.

**Parágrafo único.** Somente serão consideradas como atividades de trabalho as participações em atividades de aperfeiçoamento profissional que estiverem definidas no planejamento anual da unidade ou órgão, ou com necessidade justificada pela direção, e não estarão sujeitas a compensação de horário.

**Art. 44.** Os TAEs em estágio probatório poderão ausentar-se do local de trabalho para participar de atividades de aperfeiçoamento profissional.

**Art. 45.** Quando as atividades de aperfeiçoamento profissional forem realizadas fora da Regional de lotação do TAE, este fará jus a passagens e diárias.

**Art. 46.** A falta de substituto para compensar a ausência do beneficiado pela atividade de aperfeiçoamento profissional, não se constituirá em impedimento para sua participação.

## **CAPITULO II DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO (PAC)**

**Art. 47.** O PAC dos TAE da UFG deverá ser atualizado anualmente pelo DDRH, e atender os objetivos do Programa de Capacitação, do PDIC e do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFG.

**Art. 48.** O PAC contempla ações oferecidas na UFG ou realizadas por organismos externos.

**Art. 49.** A seleção para participação nas atividades de qualificação e aperfeiçoamento oferecidas obedecerá aos seguintes critérios, nesta ordem:

- I - consonância com o diagnóstico das necessidades de capacitação;
- II - relação com o cargo ou ambiente organizacional.

**Art. 50.** Sempre que as vagas das ações de qualificação e aperfeiçoamento não forem preenchidas pelo público-alvo a que se destina a ação, as mesmas poderão ser disponibilizadas a outros membros da comunidade da UFG ou servidores de outras instituições públicas, desde que seja do interesse do trabalhador e tenha a concordância da chefia imediata e do DDRH.

**Art. 51.** Compete ao DDRH, planejar, coordenar, implementar e avaliar o PAC.

**Parágrafo único.** O planejamento e avaliação do PAC serão acompanhados pela CIS.

**Art. 52.** Constituem atribuições do DDRH no que concerne ao PAC:

- I - elaborar a proposta anual de atividades do PAC, a partir de levantamento das necessidades e objetivos constantes no planejamento anual das unidades ou órgãos no sistema disponível para este fim, elaborado com a participação do conjunto dos servidores que a integra;
- II - planejar, coordenar, executar, avaliar e divulgar as atividades do PAC;
- III - planejar, coordenar, executar e avaliar as atividades de Integração Institucional para os TAEs ingressantes;
- IV - identificar e divulgar os eventos internos e externos de capacitação profissional e outros de natureza científica e cultural, em consonância com o PAC;
- V - avaliar e aprovar os projetos de capacitação de iniciativa das unidades ou órgãos, previamente, para efeito de reconhecimento dos certificados para progressão por capacitação;
- VI - elaborar relatório, ao final de cada curso, a partir das avaliações feitas conjuntamente com os coordenadores, ministrantes e participantes do mesmo;
- VII - apresentar relatório anual dos programas desenvolvidos de acordo com o PAC.

**Parágrafo único.** Para execução dos projetos que compõem o PAC, o DDRH contará com a participação de TAEs, docentes, discentes da UFG ou instrutores da comunidade externa.

### **CAPITULO III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 53.** Nos cursos de especialização oferecidos pela Universidade, excetuando-se os cursos realizados na modalidade residência, serão destinados dez por cento (10%) de suas vagas para os TAEs, sem ônus para os mesmos, desde que aprovados no processo seletivo do curso pretendido.

**Art. 54.** Poderão ausentar-se do serviço, os TAEs que participarem de processo seletivo dos cursos oferecidos pela UFG ou por outras instituições mediante apresentação, pelo servidor, de comprovante de inscrição para a realização do processo seletivo.

**Art. 55.** Os recursos necessários à execução do Plano Anual de Capacitação e do Programa de Capacitação serão provenientes do orçamento da UFG, oriundos do Tesouro Nacional, de convênios e/ou outras receitas próprias da instituição.

**Parágrafo único.** O DDRH encaminhará à Pró-Reitoria de Administração e Finanças da UFG o demonstrativo de previsão de despesas, visando à alocação de recursos financeiros no orçamento da UFG para o PAC.

**Art. 56.** A PRPG informará ao DDRH a abertura de inscrições para os cursos de pós-graduação ofertados pela UFG, para fins de divulgação.

**Art. 57.** A participação em projetos do PAC poderá ocorrer através de propostas das unidades ou órgãos ou por iniciativa do próprio servidor, ouvida a unidade ou órgão de lotação.

**Art. 58.** Compete ao DDRH a manutenção de banco de dados relacionados à capacitação profissional dos TAEs, com vistas a subsidiar o planejamento da UFG e assegurar as informações pertinentes aos processos de Progressão por Capacitação Profissional e de concessão do Incentivo à Qualificação, nos termos da legislação pertinente.

**Art. 59.** Para a realização das ações de capacitação profissional, poderão ser estabelecidas parcerias, mediante convênios ou acordos de cooperação técnica, entre a UFG e outras instituições que atendam aos objetivos do Programa de Capacitação, respeitada a legislação pertinente.

**Art. 60.** Novas ações de capacitação poderão ser propostas e incorporadas, mesmo com o PAC definido, desde que sejam compatíveis com os princípios e objetivos do Programa de Capacitação.

**Art. 61.** Todas as ações previstas no PAC deverão estar alinhadas ao PDI, ao PDIC e ao planejamento anual da UFG.

**Art. 62.** No estrito interesse institucional ou por limitação de saúde, indicada por laudo médico pericial, o servidor poderá ser movimentado para ambiente organizacional diferente daquele que ensejou a percepção de incentivo à qualificação, sem implicar a redução do percentual deste incentivo.

**Parágrafo único.** Caso o servidor considere que a movimentação possa implicar aumento de percentual de incentivo à qualificação, deverá requerer ao DDRH a revisão da concessão inicial.

**Art. 63.** São instâncias de recursos, derivados da aplicação da presente Resolução, o DDRH, a CIS, o CEPEC – Conselho de Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura, e o CONSUNI - Conselho Universitário, nesta ordem.

**Art. 64.** Os casos omissos ou as dúvidas surgidas na aplicação da presente Resolução serão dirimidos pela CIS e DDRH.

**Art. 65.** Esta Resolução entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

Goiânia, 24 de janeiro de 2014

Prof. Orlando Afonso Valle do Amaral  
**- Reitor -**

**Documento RE 7/CLAB - CH/UFFS/2017**

**Origem**

---

**Órgão:** UFFS - UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
**Setor:** CLAB - CH - COORDENAÇÃO ADJUNTA DE LABORATÓRIO - CHAPECÓ  
**Responsável:** RODRIGO RODRIGUES  
**Data encam.:** 16/08/2017 às 11:20

**Destino**

---

**Órgão:** UFFS - UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL  
**Setor:** SECOC - SECRETARIA DOS ÓRGÃOS COLEGIADOS

**Despacho**

---

**Motivo:** Para providências  
**Despacho:** Inclusão dos documentos para deliberação em regime de urgência, junto as análise e deliberações do ponto de pauta: 2.1 Análise dos vetos da Resolução nº 4-2017-CONSUNI-CAPGP, na 7ª Sessão Ordinária do CONSUNI, prevista para 17 de agosto de 2017, as 13:30.