



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO Nº 82, DE 16 DE SETEMBRO DE 2022

*Institui o Programa de Capacitação dos(as) Servidores(as)
da Universidade Federal de Pelotas/UFPeL.*

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO - CONSUN DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS, no uso das atribuições que lhe foram conferidas,

CONSIDERANDO o que estabelece a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,
CONSIDERANDO o que estabelece a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005,
CONSIDERANDO o que estabelece a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012,
CONSIDERANDO o que estabelece o Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006,
CONSIDERANDO o que estabelece o Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985,
CONSIDERANDO o que estabelece o Decreto nº 1.387, de 07 de fevereiro de 1995,
CONSIDERANDO o que estabelece o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 e suas alterações,
CONSIDERANDO o que estabelece a Instrução Normativa MPDG nº 2, de 12 de setembro de 2018,
CONSIDERANDO o que estabelece a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021,
CONSIDERANDO as disposições da Resolução CONSUN nº 03, de 22 de setembro de 2006,
CONSIDERANDO as disposições da Resolução COCEPE nº 15, de 25 de maio de 2017,
CONSIDERANDO o processo nº 23110.036980/2018-74 e
CONSIDERANDO o deliberado em reunião realizada no dia 16 de setembro de 2022, constante na Ata nº 04/2022,

RESOLVE:

APROVAR o Programa de Capacitação dos(as) Servidores(as) da Universidade Federal de Pelotas, como segue:

**PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**

Art. 1º A presente norma institui o Programa de Capacitação dos(as) Servidores(as) da UFPeL, em conformidade com o disposto no inciso II do § 1º do artigo 24 da Lei nº 11.091/2005; com as diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 5.825/2006; com o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIC), instituído pela Resolução nº 03/2006 do Conselho Universitário da UFPeL; e com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) estabelecida pelo Decreto nº 9.991/2019.

Parágrafo único - A norma a que se refere o *caput*, também regulamenta a Concessão de Horário Especial para Servidor(a) Estudante, Licença para Capacitação, Afastamento para Pós-Graduação e Pós-Doutorado e a participação dos(as) servidores(as) em ações de desenvolvimento em serviço, com o objetivo de possibilitar a capacitação dos(as) servidores(as).

Art. 2º A execução do Programa de Capacitação contará com recursos do orçamento da UFPeL, conforme rubrica específica, aprovada dentro do prazo necessário para inclusão na proposta orçamentária anual da Instituição para o exercício seguinte.

Parágrafo único - O orçamento poderá especificar recursos do Tesouro, bem como recursos próprios, na forma da lei.

CAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Seção I
DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º O Programa de Capacitação é regido pelos seguintes princípios:

I – da vinculação das ações de capacitação ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), instituído pelo Decreto nº 9.991/2019; e ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Instituição, nos termos do Plano de Desenvolvimento Institucional, dos Planos de Desenvolvimento das Unidades e dos Projetos Pedagógicos;

II – da capacitação, enquanto processo contínuo e orientado por diagnósticos periódicos que atendam às competências requeridas pela Instituição para a adequação à dinâmica dos processos de ensino, de pesquisa, de extensão e de administração;

III – do desenvolvimento integral do(a) servidor(a) para o efetivo exercício do(a) profissional-cidadão(ã), através de ações que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IV – da humanização do espaço de trabalho, através de ações que visem ao desenvolvimento humano, promovendo a autoestima, o bem-estar físico e mental, o acesso à cultura e ao lazer.

Seção II DAS DIRETRIZES

Art. 4º O Programa de Capacitação obedece às seguintes diretrizes:

I – a capacitação propiciará ao(à) servidor(a) os conhecimentos e habilidades necessários à apropriação dos métodos e técnicas indispensáveis à realização de tarefas, bem como do planejamento das atividades da Instituição e de seu próprio papel e responsabilidades na implementação do Plano de Desenvolvimento Institucional, dos Planos de Desenvoltimentos das Unidades e dos Projetos Pedagógicos;

II – a capacitação deve produzir, periodicamente, diagnóstico dos efeitos das ações desenvolvidas, tendo em vista identificar e responder às demandas que se articulam com os Programas de Avaliação de Desempenho e de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal;

III – as necessidades de capacitação serão diagnosticadas, de forma articulada com os demais programas do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFPEL (PDIC) e com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), a partir dos objetivos e metas de cada unidade ou setor de trabalho, através de planejamento participativo.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 5º Para efeitos da aplicação desta norma consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – ação de desenvolvimento ou capacitação: é toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria;

II – ações de desenvolvimento de curta duração: ações com durabilidade igual ou inferior a 15 (quinze) dias;

III – afastamento: participação integral do(a) servidor(a) nas ações previstas como licença para capacitação; programa de pós-graduação *Stricto Sensu* ou pós-doutorado e estudo no exterior;

IV – ação de desenvolvimento em serviço: toda ação de desenvolvimento que não se enquadrar como afastamento;

V – desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos(as) servidores(as), a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

VI – 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;

VII – 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, conforme a Lei de Diretrizes e Bases nº 9.394/1996;

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

IX – ocupante da carreira: servidor(a) efetivo(a) pertencente ao quadro da IFE;

X – ambiente organizacional: área específica de atuação do(a) servidor(a), integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;

XI – grupo formal de estudo: caracteriza-se pela reunião de 3 ou mais servidores(as) da instituição ou de outros órgãos cooperativamente, de forma regular, durante a vigência de ação ou projeto devidamente institucionalizado com o objetivo de desenvolver conhecimentos, competências e/ou habilidades sobre um determinado assunto relacionado à área de atuação do(a) servidor(a);

XII – interesse da Administração: é definido pela relevância da ação de capacitação para a Instituição e pela oportunidade de sua realização;

XIII – municípios limítrofes: aqueles que fazem fronteira geográfica com o município de Pelotas/RS;

XIV – ação de desenvolvimento apoiada pela UFPEL: toda atividade contemplada em edital de apoio da UFPEL.

CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS

Art. 6º O Programa de Capacitação objetiva o desenvolvimento do(a) servidor(a) como profissional-cidadão(ã), habilitando-o(a) para a prática de ações de gestão pública e para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da UFPEL.

Art. 7º São objetivos específicos e permanentes do Programa de Capacitação:

I – proporcionar ações de desenvolvimento focadas na construção e reforço de valores próprios da função pública;

II – estabelecer ações de desenvolvimento de competências individuais e grupais visando à qualificação do ambiente de trabalho;

III – promover ações que desenvolvam a capacidade crítica quanto ao papel da Instituição e quanto ao papel do(a) servidor(a) dentro dela;

IV – identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento através de planejamento participativo;

V – propiciar a capacitação para o desempenho de cargos e funções públicas;

VI – estimular a qualificação dos(as) servidores(as) ocupantes da carreira através da participação em cursos de graduação, de pós-graduação e em outras modalidades e níveis de educação profissional;

VII – propiciar condições que assegurem o desenvolvimento do(a) servidor(a) na carreira.

CAPÍTULO IV DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 8º O Programa de Capacitação deverá observar as 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, da conduta e da integração do(a) servidor(a) público no ambiente organizacional;

II – formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao(à) servidor(a) 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(a) servidor(a) para o desenvolvimento da atividade de gestão no exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

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

VI – específica: visa à capacitação do(a) servidor(a) para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa; e

VII – saúde do(a) trabalhador(a) e qualidade de vida: visa a execução de ações de promoção da saúde e segurança, de preparação para a aposentadoria, de educação ambiental, bem como ações culturais em geral.

Parágrafo único - A execução do programa deverá estar vinculada a pelo menos uma das linhas de desenvolvimento de que trata o *caput*.

CAPÍTULO V DAS COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES

Art. 9º Compete à PROGEP as ações de planejar, coordenar, integrar, implementar e certificar as atividades do Programa de Capacitação, a partir de seus objetivos, tendo também as atribuições de:

I – executar as atividades de Iniciação ao Serviço Público para servidores(as) ingressantes;

II – planejar e coordenar a execução das atividades do Programa de Capacitação que atendam aos objetivos e às estratégias definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional, nos Planos de Desenvolvimentos das Unidades e nos Projetos Pedagógicos;

III – identificar e divulgar os eventos externos de capacitação e outros de natureza profissional, científica e/ou cultural que promovam o desenvolvimento de pessoal;

IV – definir e divulgar, anualmente, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas, a partir do Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) das Unidades Administrativas e Acadêmicas e dos indicadores do Programa de Avaliação de Desempenho;

V – desenvolver, com o apoio das Unidades, projetos de captação de recursos para o Programa de Capacitação;

VI – elaborar a proposta de orçamento anual da capacitação, referente ao exercício seguinte, para apreciação pela administração superior;

VII – elaborar, anualmente, relatório de avaliação das ações que compõem o Programa de Capacitação;

VIII – promover a abertura de inscrições às ações de capacitação ou, conforme o caso, selecionar e convocar servidores(as) e chefias para ações específicas relacionadas às suas áreas de atuação;

IX – ofertar, de maneira continuada, formação para gestores(as).

Art. 10. Os(As) servidores(as) docentes ingressantes deverão realizar atividades propostas pela Pró-Reitoria de Ensino (PRE), as quais visam à qualificação das práticas docentes, a partir dos objetivos Institucionais.

Art. 11. Compete às Unidades Acadêmicas e Administrativas:

I – liberar os(as) servidores(as) para as ações de capacitação promovidas pela PROGEP e PRE, bem como para as atividades de educação formal, de acordo com os requisitos e critérios estabelecidos nesta Resolução;

II – autorizar formalmente, por meio da chefia imediata do(a) servidor(a) e/ou da autoridade máxima da Unidade, a participação dos(as) servidores(as) em ações de desenvolvimento de curta duração realizadas na modalidade EAD ou que sejam realizadas presencialmente no país ou exterior; em se tratando de participação em ação de desenvolvimento de curto prazo realizadas presencialmente no exterior, a Unidade deverá enviar solicitação ao Gabinete da Reitoria;

III – apoiar a participação dos(as) servidores(as) em ações de capacitação voltadas ao desenvolvimento das competências individuais e institucionais;

IV – estabelecer horários alternativos de trabalho aos(às) servidores(as) que necessitem de horário especial para estudo, visando garantir o atendimento das necessidades da Unidade e a participação do(a) servidor(a) no curso, respeitada a legislação vigente;

V – elaborar o Plano Plurianual de Capacitação previsto no Capítulo IX desta Resolução;

VI – preencher o Levantamento de Necessidades, sempre que solicitado, com o objetivo de auxiliar na identificação das necessidades de desenvolvimento, as quais subsidiarão a elaboração do PDP.

Art. 12. Compete à Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS) e à Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar as atividades do Programa de Capacitação, bem como opinar

sobre a pertinência e conteúdo de dispositivos complementares a esta norma.

Parágrafo único - No cumprimento de suas atribuições, a CIS e a CPPD poderão acessar dados, documentos e processos relativos ao Programa de Capacitação.

CAPÍTULO VI DA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

Art. 13. A participação nas atividades do Programa de Capacitação dar-se-á por convocação institucional ou por iniciativa do(a) servidor(a).

Art. 14. Cabe ao(à) Gestor(a) da Unidade propiciar condições para que o(a) servidor(a) possa participar das atividades de capacitação promovidas pela PROGEP, observado o interesse institucional.

Art. 15. Os(As) servidores(as) terão dispensa para participar das atividades definidas nas linhas de desenvolvimento no Artigo 8º, quando essas ocorrerem em horário de trabalho e forem alinhadas ao desempenho de suas atividades, conforme requisito de cada modalidade e no interesse institucional.

Art. 16. A inscrição do(a) servidor(a) em ações de capacitação poderá ser custeada pela Instituição, desde que a capacitação contribua para o desenvolvimento institucional e haja disponibilidade de recursos.

CAPÍTULO VII DA CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL AO(À) SERVIDOR(A) ESTUDANTE

Art. 17. Será concedido horário especial ao(à) servidor(a) estudante quando comprovada a incompatibilidade entre o seu horário de trabalho e o horário das disciplinas, a ausência de prejuízo ao exercício do cargo e a possibilidade de compensação de horário na Instituição, respeitada a duração semanal do trabalho.

§1º Será exigido Plano de Compensação de Horário, devendo ser observado o período mínimo para alimentação e descanso.

§2º As atividades sujeitas à Gratificação de Encargo de Curso ou Concurso não são consideradas para efeito de compensação da jornada.

§3º O estabelecido no *caput* deste artigo não se aplica ao(à) servidor(a) detentor(a) de Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG), que obrigatoriamente submete-se ao regime de integral dedicação ao serviço.

Art. 18. A jornada de trabalho do(a) servidor(a) público(a) destina-se ao desempenho das atribuições do cargo, de modo que quaisquer compensações devem ocorrer durante a jornada semanal, mesmo que em setor diferente de sua lotação, desde que preservada a natureza do cargo ou função.

Art. 19. A compensação de horário pelo(a) servidor(a) deverá respeitar a duração máxima de quarenta horas semanais, a fim de não caracterizar a prestação de serviços extraordinários.

Parágrafo único - A jornada diária, acrescida da compensação de horário, não poderá ultrapassar a duração máxima de 10 horas.

Art. 20. O(A) servidor(a) com deficiência que possui jornada de trabalho reduzida poderá realizar o horário especial para estudo, devendo a compensação respeitar a jornada máxima de trabalho estipulada pela junta médica.

Art. 21. O prazo de concessão do horário especial é condicionado à duração do período letivo.

Art. 22. O horário especial poderá ser cancelado:

I – a pedido do(a) servidor(a), a qualquer tempo;

II – de ofício, quando comprovadamente o(a) servidor(a) não estiver mais cursando as disciplinas para as quais obteve a concessão.

CAPÍTULO VIII DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Seção I DOS AFASTAMENTOS

Art. 23. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a licença para capacitação e a participação em programa de pós-graduação *Stricto Sensu* e pós-doutorado no país ou no exterior.

Art. 24. Somente será concedido afastamento ao(à) servidor(a) quando este for integral, ou seja, quando o horário ou o local da ação inviabilizar o cumprimento de sua jornada semanal do trabalho e quando a ação de desenvolvimento:

I – estiver prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFPEL;

II – estiver alinhada ao desenvolvimento do(a) servidor(a) nas competências relativas:

- a) à sua Unidade de lotação;
- b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou
- c) ao cargo de direção ou função gratificada.

III – A inviabilidade restará caracterizada quando o(a) servidor(a) comprovar ser imprescindível a sua dedicação integral na ação ou a ação for realizada fora de Pelotas e seus municípios limítrofes.

Parágrafo único - Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos: a) licenças para capacitação ou parcelas de licença e b) licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e pós-graduação ou estudo no exterior.

Art. 25. Nos afastamentos superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, o(a) servidor(a) detentor(a) de função gratificada (FG) ou cargo de direção (CD) não receberá a parcela referente à FG ou ao CD, a contar do primeiro dia de afastamento.

Subseção I

DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Art. 26. Após cada quinquênio (cinco anos) de efetivo exercício, observado o interesse da Administração, poderá ser concedida ao(a) servidor(a) Licença para Capacitação, pelo período de até 03 (três) meses, com a respectiva remuneração, para participar de ação de capacitação, podendo ser utilizada integralmente para a elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral.

§1º A concessão da licença fica condicionada aos critérios estabelecidos no Capítulo VIII, bem como ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à apresentação de plano de manutenção das atividades, elaborado conjuntamente entre chefia e servidor(a), e aprovado pela unidade;

§2º A licença deverá ser gozada até a data de conclusão do próximo quinquênio, em virtude dos períodos de licença não serem acumuláveis.

§3º A licença poderá ser concedida aos(as) servidores(as) docentes em período letivo, mediante justificativa da Unidade sobre a substituição das atividades do(a) servidor(a).

§4º A licença poderá ser parcelada em, no máximo, 06 (seis) períodos, não podendo a menor parcela ser inferior a 15 (quinze) dias.

§5º Quando a licença for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre quaisquer períodos de gozo da licença para capacitação.

Art. 27. A licença poderá ser concedida para:

- I – ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- II – elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;
- III – participação em curso ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, devendo ser atestado pela chefia imediata; ou
- IV – curso conjugado com:
 - a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou
 - b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior, observados os termos do Decreto nº 9.906/2019, o qual instituiu o Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado.

Art. 28. Somente será concedida licença para capacitação quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais.

§1º A carga horária semanal necessária para autorizar a licença será obtida pelo cálculo da divisão da carga horária total da ação ou ações de desenvolvimento no período da licença pelo número de dias do afastamento, multiplicando-se o resultado por sete dias da semana.

§2º É possível haver somatório de carga horária de diferentes ações de desenvolvimento, e não há carga horária mínima para cada ação a ser realizada.

§3º Os cursos preparatórios para concurso público, bem como aqueles ministrados exclusivamente em fins de semana, não são considerados ações de capacitação para fins de concessão de Licença para Capacitação.

Art. 29. Na impossibilidade de concluir a ação, o(a) servidor(a) deverá requerer, mediante justificativa fundamentada, a suspensão da licença, com o retorno imediato ao trabalho, sem perder o direito ao gozo do período restante, desde que este seja igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§1º A suspensão da licença a pedido dos(as) servidores(as) e motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.

§2º Quando o(a) servidor(a) não comprovar a realização da ação que deu origem à Licença, ou a justificativa apresentada não for aceita, deverá ser instaurado procedimento administrativo disciplinar para apurar a sua responsabilidade.

Art. 30. Ao retornar às atividades, o(a) servidor(a) deverá comprovar a participação efetiva na ação que ensejou o licenciamento, no prazo de 30 (trinta) dias, através de documentos especificados na legislação vigente.

Art. 31. A licença para tratamento de saúde suspende o gozo da licença para capacitação, todavia a referida suspensão não enseja modificação no período aquisitivo e concessivo dos quais trata o Art. 87 da Lei nº 8.112, de 1990.

Parágrafo único - Para o gozo do período remanescente da Licença para Capacitação, o(a) servidor(a) apresentará nova solicitação, ocasião em que será observado o preenchimento de todos os requisitos para deferimento de nova licença.

Art. 32. A concessão da licença é de competência do(a) Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas, vedada a subdelegação.

Art. 33. Após a apresentação dos documentos exigidos, a autoridade competente detém o prazo de 30 (trinta) dias para decisão final e publicação do ato concessório.

Art. 34. O(A) servidor(a) somente poderá se ausentar de suas atividades após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.

Art. 35. O quantitativo máximo de servidores(as) que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente será de 5 (cinco) por cento dos(as) servidores(as) em exercício, por Unidade, respeitando a proporcionalidade entre categorias.

Subseção II

DA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* E DO PÓS-DOCTORADO NO PAÍS E NO EXTERIOR

Art. 36. O(A) servidor(a) poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para realizar curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* ou Pós-Doutorado em Instituição de Ensino Superior no País ou no Exterior.

§1º A concessão do afastamento fica condicionada ao preenchimento dos requisitos constantes em Edital de Processo Seletivo.

§2º Quando necessário o(a) servidor(a) ou a chefia da Unidade demandará à Comissão de Pesquisa e Pós-Graduação (CPPG) do COCEPE a verificação do reconhecimento da instituição ofertante do curso de mestrado, doutorado ou pós-doutorado no país e no exterior.

§3º São modalidades de Pós-doutorado a realização de Estágio Pós-doutoral, Estágio de Pesquisador(a) Visitante ou Estágio de Professor(a) Visitante conforme definido pelas agências de fomento brasileiras.

Art. 37. Os(As) servidores(as) docentes poderão afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizeram jus, para Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* ou para realização de Pós-Doutorado, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na Instituição.

§1º Os afastamentos para realização de Programas de Mestrado e Doutorado somente serão concedidos desde que o(a) docente não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou para cursar Pós-Graduação nos 2 (dois) anos anteriores à data do novo afastamento.

§2º Os afastamentos para realização de Pós-Doutorado somente serão concedidos desde que o docente não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou para cursar Pós-Graduação nos 4 (quatro) anos anteriores à data do novo afastamento.

§3º O interstício entre usufrutos de licenças para capacitação (e suas parcelas) e afastamentos para pós-graduação e pós-doutorado e afastamentos para estudo no exterior será de 60 (sessenta) dias.

§4º Para docentes de uma mesma unidade acadêmica, na impossibilidade de afastamento de mais de um(a) servidor(a) simultaneamente, haverá prevalência do(a) docente com menor titulação sobre aquele(a) com maior titulação, incluindo pós-doutorado, devendo ser observada a prioridade do primeiro doutorado sobre o segundo mestrado ou segundo doutorado.

Art. 38. Os afastamentos para realização de Programas de Mestrado e Doutorado somente serão concedidos aos(às) servidores(as) técnico-administrativos(as) titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou para cursar Pós-Graduação nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação do início do novo afastamento.

Parágrafo Único - O interstício entre usufrutos de licenças para capacitação (e suas parcelas) e afastamentos para pós-graduação e pós-doutorado e afastamentos para estudo no exterior será de 60 (sessenta) dias.

Art. 39. Os afastamentos para realização de Pós-Doutorado somente serão concedidos aos(às) servidores(as) técnico-administrativos(as) titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou para cursar Pós-Graduação nos 4 (quatro) anos anteriores à data do novo afastamento.

Art. 40. O(A) servidor(a) afastado(a) para Pós-Graduação ou Pós-Doutorado no país, para ausentar-se do Brasil, deverá solicitar autorização da autoridade máxima da Instituição.

Art. 41. O afastamento somente será autorizado se a qualificação não puder ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo.

Parágrafo único - Quando no afastamento a que se refere o *caput*, o(a) servidor(a) deverá fornecer informações quando demandado(a) pela Instituição, sob pena de cancelamento de seu afastamento.

Art. 42. Quando houver incompatibilidade parcial entre o exercício da sua jornada de trabalho e a participação no curso, poderá ser autorizada a participação no curso como ação de desenvolvimento em serviço.

Art. 43. Os prazos máximos de afastamento, incluindo as prorrogações, serão de:

I – até 24 meses para mestrado;

II – até 48 meses para doutorado; e

III – até 12 meses para Pós-doutorado ou Professor Visitante;

§1º O prazo máximo inicial concedido para doutorado será de 36 meses.

§2º O afastamento concedido por prazo inferior ao máximo poderá ser prorrogado até os limites estabelecidos nos incisos anteriores.

§3º O afastamento poderá ser suspenso durante a vigência da licença para tratamento da própria saúde/licença por motivo de doença em pessoa da família, licença gestante ou paternidade, observado o prazo máximo de afastamento.

Art. 44. O(A) servidor(a) deverá permanecer em exercício de suas atividades até a data inicial fixada pela portaria de afastamento, sob pena de restar caracterizada a falta injustificada ao serviço.

Art. 45. O afastamento poderá ser interrompido, a qualquer tempo, a pedido do(a) servidor(a) ou no interesse da administração.

§1º Quando o(a) servidor(a) solicitar a interrupção do afastamento por motivo de caso fortuito ou força maior, não será exigido o ressarcimento ao erário, desde que comprove a efetiva participação ou aproveitamento na ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção, o que será analisado pelo(a) Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas.

§2º No caso de interrupção no interesse da administração, será garantido ao(à) servidor(a) o retorno prioritário ao afastamento interrompido.

Art. 46. O encerramento do afastamento ocorrerá antes da data fixada pela portaria quando o(a) servidor(a) concluir o curso, com a entrega da versão final da dissertação, da tese ou do relatório de estágio pós-doutoral com assinatura do orientador.

Art. 47. O(A) servidor(a) em afastamento para participação no Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* fará jus a férias que, se não forem por ele(ela) programadas, serão registradas e pagas a cada mês de dezembro.

Art. 48. Durante o período de afastamento para a realização de curso de Pós-Graduação ou Pós-Doutorado, o(a) servidor(a) não fará jus aos adicionais de insalubridade, periculosidade, gratificação de raios-x, substâncias radioativas e ao recebimento de auxílio transporte.

Art. 49. O(A) servidor(a) docente em afastamento para a realização de Pós-doutorado, deverá ter o projeto de pesquisa a ser desenvolvido cadastrado no Sistema Acadêmico e aprovado no COCEPE.

Parágrafo único - O projeto a que se refere o *caput* deverá ter a duração do afastamento e ser registrado com carga horária de 0 (zero) horas.

Art. 50. Durante o período de afastamento para a realização de Pós-doutorado o(a) servidor(a) docente poderá, a seu critério, e desde que as atividades estejam relacionadas ao projeto mencionado no artigo anterior ou a grupo de pesquisa ao qual é vinculado:

- I – Orientar alunos(as) de Iniciação Científica ou Tecnológica, Trabalho ou Projeto de Conclusão de Curso, de Mestrado ou Doutorado;
- II – Participar de bancas de qualificação ou de conclusão de mestrado ou doutorado, exceto na condição de presidente;
- III – Supervisionar Estágio de Pós-Doutorado.

Art. 51. Os(As) servidores(as) que estiverem afastados(as) terão de permanecer no exercício de suas funções, após seu retorno, por um período igual ao do afastamento concedido, sob pena de ressarcimento à UFPel do ônus institucional de seu afastamento.

Parágrafo único - O(A) servidor(a) que for redistribuído(a) não ressarcirá à Instituição as despesas havidas com o seu aperfeiçoamento.

Art. 52. Caso o(a) servidor(a) afastado(a) não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento, deverá ressarcir à Instituição o valor correspondente ao ônus institucional de seu afastamento, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do(a) dirigente máximo(a), garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Seção II

DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO

Art. 53. Ação de desenvolvimento em serviço é toda ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria, e que o horário ou o local de sua realização não inviabiliza o cumprimento da jornada semanal total de trabalho do(a) servidor(a).

Parágrafo único - O estabelecido no *caput* deste artigo se aplica também ao(à) servidor(a) que participe como aluno(a) especial em programa de pós-graduação.

Art. 54. O(A) servidor(a) somente poderá participar de ação de desenvolvimento em serviço quando a ação estiver prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFPel; e estiver alinhada ao desenvolvimento do(a) servidor(a) nas competências relativas:

- a) à sua Unidade de lotação;
- b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou
- c) ao cargo de direção ou função gratificada.

Parágrafo único - O(A) servidor(a) deverá permanecer em exercício de suas atividades até a data inicial fixada pela Portaria, sob pena de restar caracterizada a falta injustificada ao serviço.

Art. 55. Quando a ação estiver relacionada a estudos de educação formal, o(a) servidor(a) poderá ausentar-se de suas atividades por até 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho institucional, sem necessidade de compensação, respeitado o planejamento interno da Unidade em que se encontra lotado(a) o(a) servidor(a).

§1º O estabelecido no *caput* deste artigo se aplica a servidor(a) detentor(a) de Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG), estando a ausência limitada a 20% (vinte por cento) da jornada de trabalho.

§2º O estabelecido no *caput* deste artigo não se aplica a servidor(a) docente para a realização de Graduação.

§3º As atividades de ensino do(a) servidor(a) docente, quando autorizado(a) a participar da ação prevista no *caput* deste artigo, deverão contemplar o limite mínimo de carga horária de aulas, tendo o(a) servidor(a) prioridade na adequação do seu horário de trabalho para que possa realizar a sua qualificação.

Art. 56. O(A) servidor(a) deverá, ao final, comprovar o aproveitamento na ação de desenvolvimento em serviço, através de documento formal da instituição, sob pena de ressarcir à UFPEL o valor correspondente às horas não trabalhadas, salvo na hipótese comprovada de caso fortuito ou força maior, a critério do(a) dirigente máximo, garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

CAPÍTULO IX DO PLANO PLURIANUAL DE CAPACITAÇÃO

Art. 57. Plano Plurianual de Capacitação – PPC é um instrumento de política de desenvolvimento de pessoal da UFPEL, que contém o planejamento interno das Unidades Acadêmicas e Administrativas da Universidade.

Art. 58. O objetivo geral do PPC é promover o desenvolvimento de competências profissionais dos(as) servidores(as) em consonância com os objetivos estratégicos da Instituição, habilitando-o para a gestão pública de forma articulada com a responsabilidade social da UFPEL.

Art. 59. Os objetivos específicos do PPC são fomentar o planejamento interno das Unidades Acadêmicas e Administrativas da Universidade, visando assegurar a participação do(a) servidor(a) nas ações ofertadas e contemplar o seu interesse individual, proporcionando o desenvolvimento na respectiva carreira.

Art. 60. No PPC deverão constar a previsão das seguintes modalidades de afastamentos: licença para capacitação, Pós-Graduação *Stricto Sensu* e Pós-Doutorado. Além dos afastamentos mencionados, também deverão constar no PPC as ações de desenvolvimento em serviço relacionadas a estudos de educação formal.

Art. 61. A elaboração do Plano Plurianual é de responsabilidade dos(as) gestores(as) das Unidades, devendo ser construído em conjunto com os(as) servidores(as) e amplamente divulgado.

Art. 62. O Plano Plurianual deverá ser modificado sempre que se fizer necessário, devendo a alteração ser aprovada na instância máxima da Unidade.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 63. Os procedimentos para participação dos(as) servidores(as) em ações de desenvolvimento normatizadas por esta Resolução, serão os estabelecidos nas normativas vigentes.

Art. 64. O(A) servidor(a) que tiver negado o seu pedido poderá apresentar recurso, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da ciência da decisão, devendo ser dirigido à mesma autoridade que a proferiu, tendo esta 5 (cinco) dias para reconsideração.

Parágrafo único - Caso seja mantida a decisão, o recurso será encaminhado à autoridade máxima da instituição.

Art. 65. Os documentos redigidos em língua estrangeira deverão ser traduzidos para a língua portuguesa ou apresentados com uma declaração de conteúdo firmada pelo(a) próprio(a) servidor(a).

Art. 66. Esta Resolução entrará em vigor no primeiro dia do mês de outubro de 2022 (dois mil e vinte e dois).

Art. 67. Ficam revogadas as Resoluções nº 04/2006/COCEPE e 02/2008/CONSUN e as Portarias UFPEL nº 740/2009, 1.098/2018, 2.561/2019, 306/2020 e 308/2020 e demais normativas em sentido contrário.

Secretaria dos Conselhos Superiores, aos dezesseis dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois.

Prof.ª Dr.ª Isabela Fernandes de Andrade
Presidente do CONSUN



Documento assinado eletronicamente por **ISABELA FERNANDES ANDRADE, Reitora**, em 27/09/2022, às 09:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufpel.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1877446** e o código CRC **C169A775**.

