

## RESOLUÇÃO Nº 136, DE 22 DE MARÇO DE 2016

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO da Universidade Federal do Pampa, em sua 72ª Reunião Ordinária, realizada no dia 22 de março de 2016, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso XVII do art. 19 do Estatuto da Universidade, considerando o estabelecido nas Leis nº 8.112/1990 e nº 11.092/2005, nos Decretos nº 5.707/2006, nº 5.824/2006 e nº 5.825/2006, e tendo em vista o constante no Processo nº 23100.003381/2015-41,

### **RESOLVE:**

APROVAR o seguinte PROGRAMA DE INCENTIVO À CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO.

### CAPÍTULO I DOS CONCEITOS

Art. 1º Para os fins desta Resolução entende-se como:

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

II. qualificação: o 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;

III. educação formal: a 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. treinamento: o processo de aprendizagem que promove a aquisição de habilidades e conhecimentos, melhorando a adequação das características do servidor às exigências do seu cargo;

V. aperfeiçoamento: o processo de aprendizagem que visa atualizar, aprofundar conhecimentos e complementar 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;

VI. ambiente organizacional: a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal, nos termos do Decreto nº 5.824/2006;

VII. unidade: cada Unidade Universitária e a Reitoria, compreendendo esta o Gabinete do Reitor, as Pró-Reitorias, a Consultoria Jurídica, os Órgãos Suplementares, as Assessorias Especializadas e os Órgãos Complementares.

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º Os Programas de Capacitação Profissional e Qualificação observarão 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, na administração e na gestão;
- III. a coerência e a convergência das ações entre os objetivos institucionais e pessoais;
- IV. a garantia de ações que contemplem os ambientes organizacionais nas diversas linhas de desenvolvimento;
- V. a oportunidade de acesso de todos os Técnicos-Administrativos em Educação (TAE) a este Programa;
- VI. a ampliação do conceito de desenvolvimento na dimensão plena do ser humano, como profissional e como cidadão.

## CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS

Art. 3º Os Programas de Capacitação Profissional e Qualificação têm como objetivos:

- I. contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e como cidadão;
- II. capacitar e qualificar o servidor com vistas à eficiência, à eficácia e à qualidade dos serviços prestados pela Instituição;
- III. capacitar e qualificar o servidor para o exercício das suas atividades, de forma a atender às competências exigidas pelos diversos ambientes organizacionais da Instituição, de forma articulada com os objetivos institucionais;
- IV. garantir ações de capacitação, respeitadas as normas específicas aplicáveis, cujos conteúdos programáticos sejam compatíveis com o cargo ocupado pelo servidor e com os ambientes organizacionais, com vistas ao seu desenvolvimento na carreira;
- V. incentivar os servidores a estabelecerem metas para seu avanço profissional e desenvolvimento pessoal.

## CAPÍTULO IV DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 4º O Programa de Capacitação Profissional aborda aspectos técnicos, atividades desenvolvidas e necessidades pessoais e institucionais que venham a contribuir para o aprimoramento dos conhecimentos, habilidades e competências do servidor no seu desempenho funcional.

Art. 5º O Programa de Capacitação Profissional será constituído pela Programação de Ações de Capacitação e por projetos de capacitação externos, visando a atender aos objetivos propostos.

Art. 6º O Programa de Capacitação Profissional contempla ações oferecidas na UNIPAMPA ou realizadas por organismos externos e abrange as seguintes linhas transversais de desenvolvimento:

I. iniciação ao serviço público: visa o conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão, dos objetivos e contextualização histórica do ensino superior do País e da UNIPAMPA, da carreira dos servidores da Universidade e da conduta e da integração do servidor público no ambiente institucional;

II. formação geral: visa a 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. formação humanística: visa uma formação humana, crítica, emancipada e ética, com sólida base cultural, capaz de promover a compreensão e a análise da realidade;

IV. educação formal: visa a implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

V. formação em gestão: visa a preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

VI. inter-relação entre ambientes: visa a capacitação do servidor para o exercício de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;

VII. formação específica: visa a capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa;

VIII. formação pedagógica: visa o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e competências que aprimorem o processo do trabalho educativo;

IX. qualidade de vida no trabalho: ações que têm por objetivo a busca da melhoria das condições de trabalho, vida e saúde do servidor;

X. pesquisa: visa formar e aperfeiçoar para o exercício de atividade de pesquisa;

XI. extensão: visa formar e aperfeiçoar o servidor para o exercício de atividade de extensão.

## CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

### Seção I Do Gerenciamento do Programa de Capacitação Profissional

Art. 7º Compete ao Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal (NUDEPE) as ações de planejar, coordenar, integrar, implementar e certificar as ações do Programa de Capacitação a partir de seus objetivos.

Parágrafo único. Será ouvida a instância institucional afeta à esfera de ensino quando se tratar de curso de educação formal.

Art. 8º Constituem-se, ainda, atribuições específicas do NUDEPE:

I. executar as atividades de iniciação ao serviço público para servidores ingressantes no prazo de até 90 (noventa) dias decorridos do exercício;

- II. divulgar os eventos externos de capacitação e outros de natureza profissional, científica ou cultural que promovam o desenvolvimento de pessoal;
- III. divulgar, no mês de novembro de cada ano, a programação anual de ações de capacitação, a partir das diretrizes estabelecidas pela Comissão Permanente de Capacitação;
- IV. propor a celebração de convênios de cooperação técnica com outras instituições e órgãos públicos na área de desenvolvimento de pessoal;
- V. elaborar a Programação de Ações de Capacitação a partir das diretrizes definidas pela Comissão Geral de Capacitação;
- VI. elaborar o orçamento anual da capacitação, visando incluí-lo no orçamento da Instituição;
- VII. avaliar, em conjunto com a Comissão Geral de Capacitação, as ações de capacitação vinculadas ao Programa de Capacitação;
- VIII. executar as ações integrantes do Programa de Capacitação;
- IX. elaborar, anualmente, relatório de avaliação das ações que compõem o Programa de Capacitação Profissional;
- X. garantir à Comissão Geral de Capacitação, sempre que solicitado, o acesso a todos os dados, documentos e processos relativos ao Programa de Capacitação;
- XI. recrutar, selecionar e contratar instrutores para a execução das ações de capacitação.

Parágrafo único. Para execução das ações que compõem os projetos previstos no inciso V deste artigo, o NUDEPE pode contar com a participação de docentes, discentes e técnico-administrativos.

## Seção II Da Política das Ações de Capacitação

Art. 9º As ações de capacitação profissional serão definidas com base em diretrizes estabelecidas pela Comissão Geral de Capacitação, a qual terá as seguintes atribuições:

- I. apreciar o diagnóstico das necessidades de capacitação nos setores da UNIPAMPA;
- II. definir as diretrizes do Programa de Capacitação Profissional;
- III. dar parecer ao Conselho Universitário (CONSUNI) sobre o Projeto Anual de Capacitação Profissional;
- IV. supervisionar e avaliar a execução dos projetos vinculados ao Programa de Capacitação Profissional.

Art. 10. A Comissão Geral de Capacitação de que trata o art. 9º será constituída por 5 (cinco) membros titulares e 5 (cinco) membros suplentes, eleitos ou indicados por seus pares, designados por portaria do Reitor, sendo eles:

- I. o Pró-Reitor de Gestão de Pessoal, Presidente da comissão;
- II. 01 (um) representante dos Diretores dos *campi*;
- III. 01 (um) representante do NUDEPE;
- IV. 01 (um) representante da Comissão Interna de Supervisão da Carreira (CIS);
- V. 01 (um) representante do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Pampa (SINDIPAMPA).

Parágrafo único. Até a criação da CIS da UNIPAMPA, a representação que trata o inciso IV será ocupada por um representante dos TAE do CONSUNI.

Art. 11. A Comissão Geral de Capacitação deverá realizar as ações de que tratam os incisos I e II do art. 9º até 31 de maio do ano anterior à implementação e encaminhá-las ao NUDEPE.

Art. 12. O NUDEPE deverá elaborar e submeter à Comissão Geral de Capacitação, para emissão de parecer, a Programação de Ações de Capacitação em até 90 (noventa) dias após o recebimento das diretrizes para elaboração do projeto.

Art. 13. A Comissão Geral de Capacitação terá prazo de até 15 (quinze) dias para emitir parecer sobre a Programação de Ações de Capacitação e submeter à aprovação do CONSUNI na sua reunião subsequente.

## CAPÍTULO VI DOS PROJETOS

Art. 14. São projetos do Programa de Capacitação Profissional, além de outros que vierem a ser criados:

- I. para o exercício da função pública;
- II. para a melhoria do ambiente de trabalho;
- III. para as atividades efetivamente exercidas;
- IV. para as atividades de gestão;
- V. para a formação profissional;
- VI. para a educação superior;
- VII. para a pós-graduação;
- VIII. para pesquisa e extensão.

Art. 15. São tipos de atividades válidas para a capacitação:

- I. colóquio;
- II. conferência;
- III. congresso;
- IV. curso;
- V. minicurso;
- VI. debate;
- VII. estágio;
- VIII. fórum;
- IX. mesa-redonda;
- X. oficina;
- XI. painel;
- XII. seminário;
- XIII. simpósio;
- XIV. palestra;
- XV. *workshop*.

§1º As atividades elencadas nos incisos I a XV deste artigo poderão ser desenvolvidas nas seguintes modalidades:

- I. presencial;
- II. semipresencial;
- III. à distância.

§2º O Programa de Capacitação poderá contemplar, dentre outras, ações de capacitação na modalidade de cursos fechados ou modulares.

## CAPÍTULO VII DA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

Art. 16. O servidor, ao ingressar na Instituição, deve participar de formação específica de iniciação ao serviço público, em conformidade com a linha de capacitação constante nesta Resolução.

§1º Cabe à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal convocar os servidores ingressantes para participarem da capacitação referida no *caput* deste artigo, sendo os servidores dispensados do horário de trabalho, conforme exigência da programação elaborada.

§2º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal deve informar ao NUDEPE o número de servidores e os cargos respectivamente ocupados, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data prevista para a realização da atividade.

§3º A capacitação prevista no *caput* deste artigo é obrigatória a todos os servidores, inclusive para aqueles que já fazem parte do quadro da UNIPAMPA, independentemente do tempo de serviço na Instituição.

Art. 17. A iniciativa para a participação nas atividades do Programa de Capacitação pode ser institucional ou do servidor.

§1º Quando a iniciativa for institucional, o servidor é convocado, cabendo à Instituição criar as condições para que ele, independentemente do número de integrantes da equipe de trabalho a qual pertença, possa participar das atividades de capacitação.

§2º Quando a iniciativa for do servidor, a Instituição poderá liberá-lo das atividades laborais com ou sem subsídio, de acordo com a política Institucional de capacitação.

§3º Na hipótese do §2º deste artigo, será computado o tempo de capacitação como jornada de trabalho, observado o limite máximo de 08 (oito) horas diárias.

Art. 18. Em todas as ações do Programa de Capacitação Profissional coordenadas pelo NUDEPE a seleção dos participantes observará:

- I. o interesse da Unidade;
- II. a adequação do perfil do servidor aos pré-requisitos constantes no projeto da ação de capacitação;
- III. o interesse do servidor.

Parágrafo único. Terá prioridade de participação nas atividades de capacitação o servidor que não participou de nenhuma atividade no ano anterior ou no ano corrente, observadas as exigências deste artigo.

Art. 19. Após a participação em atividades de capacitação, o servidor deverá apresentar à chefia imediata e à equipe de trabalho a qual pertença, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do retorno à Unidade, relatório que contenha avaliação do

evento e detalhamento das técnicas ou conhecimentos adquiridos em face dos objetivos pré-fixados, de forma a tornar viável seu uso na Unidade em que estiver lotado.

Parágrafo único. O servidor que não atender ao *caput* deste artigo e que também não apresentar a devida justificativa sofrerá a penalidade prevista no §4º do art. 21.

## CAPÍTULO VIII DAS CERTIFICAÇÕES E AVALIAÇÕES

Art. 20. Toda ação de capacitação promovida pelo NUDEPE enseja certificação em consonância com o Decreto nº 5.825/2006, podendo essa ser utilizada para a progressão por capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação, desde que atendam aos seguintes requisitos:

- I. a carga horária prevista para o Nível de Classificação e para o Nível da Capacitação;
- II. o conteúdo deve estar em consonância com o art. 6º desta Resolução.

Parágrafo único. Para fins de progressão por capacitação, as certificações emitidas por outras instituições devem ser objeto de reconhecimento pelo NUDEPE.

Art. 21. A certificação em ação de capacitação exige avaliação de frequência e de mérito, com critérios e escalas a serem definidos pelos organizadores.

§1º O projeto de cada ação de capacitação deve prever as formas de avaliação dos participantes.

§2º A frequência mínima é de 85% (oitenta e cinco por cento).

§3º No caso de falta, a justificativa deve ser apresentada nos termos previstos na Lei nº 8.112/1990.

§4º A reprovação por faltas veda o direito à participação em quaisquer ações do Programa de Capacitação Profissional da UNIPAMPA por 18 (dezoito) meses.

Art. 22. Toda ação de capacitação deve ser avaliada em seu conteúdo programático, instrutória, metodologia, material didático e estrutura de funcionamento.

§1º Os instrutores, monitores ou facilitadores devem obter avaliação positiva para continuarem atuando no Programa de Capacitação.

§2º A responsabilidade pela avaliação das ações de capacitação é do NUDEPE e deve privilegiar a participação de todos os diretamente envolvidos em cada ação.

Art. 23. O Programa de Capacitação deve ser avaliado anualmente, sendo observada a sua compatibilidade com o Plano de Desenvolvimento Institucional e com as demandas identificadas.

Art. 24. Todas as ações preestabelecidas para o Programa de Capacitação Profissional devem estar pautadas no Plano de Desenvolvimento Institucional e no Plano de Desenvolvimento de Pessoal, direcionando a capacitação dos servidores para o alcance dos objetivos neles definidos.

## CAPÍTULO IX DA SELEÇÃO DE INSTRUTORES

Art. 25. A seleção de instrutores para os cursos do programa priorizará os servidores da UNIPAMPA que possuam qualificação para tais atividades.

Art. 26. O NUDEPE ficará responsável em elaborar o edital para selecionar servidores docentes e técnico-administrativos para integrarem o banco de talentos da UNIPAMPA, a fim de selecionar instrutores internos para ministrar os cursos propostos, conforme a Programação de Ações de Capacitação aprovada no CONSUNI.

Art. 27. O financiamento de diárias e passagens para a contratação de instrutores, com vistas à capacitação dos servidores, ficará a cargo do NUDEPE.

## CAPÍTULO X PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QUALIFICAÇÃO

### Seção I Dos Objetivos e Princípios

Art. 28. O Programa Institucional de Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UNIPAMPA tem por objetivo específico:

I. incentivar a Reitoria e as Unidades Universitárias da UNIPAMPA a abordarem a qualificação de seu quadro de técnico-administrativos como uma questão institucional a ser enfrentada por um conjunto integrado de iniciativas de curto, médio e longo prazo, que envolvam em seu planejamento e promoção o intenso comprometimento de seus dirigentes e dos integrantes de suas Unidades de ensino, pesquisa, extensão e gestão;

II. viabilizar a formação, em nível de graduação e pós-graduação, dos integrantes do quadro de pessoal técnico-administrativo permanente;

III. contribuir para a melhoria da qualidade da educação e sua consolidação em nível de graduação e pós-graduação *lato e stricto sensu*, ampliando o nível de qualificação de seus técnico-administrativos;

IV. contribuir para que a Reitoria e as Unidades Universitárias da UNIPAMPA considerem a qualificação de seus servidores como um desafio a ser permanentemente enfrentado e que exijam a criação de condições, não apenas para que esses profissionais tenham a qualificação ou titulação requerida para o desempenho de suas funções, mas também para que eles possam se manter academicamente ativos e comprometidos com a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão.

### Seção II Da Coordenação do Plano Institucional de Qualificação

Art. 29. O Programa Institucional de Qualificação será coordenado pelo NUDEPE e assessorado pela Comissão Geral de Capacitação.



Art. 30. São atribuições da Comissão Geral de Capacitação, além das previstas no art. 9º desta Resolução:

- I. apreciar diagnóstico da situação dos servidores técnico-administrativos, realizado pelos órgãos competentes, no que diz respeito à necessidade de realização de cursos de graduação e pós-graduação;
- II. definir as diretrizes do Programa Institucional de Qualificação;
- III. acompanhar, monitorar e avaliar o Programa Institucional de Qualificação.

Art. 31. São atribuições do NUDEPE, além daquelas previstas no Capítulo V desta Resolução:

- I. articular e implementar o Programa Institucional de Qualificação;
- II. promover ações permanentes de qualificação aos servidores, nos diversos níveis de educação formal;
- III. fomentar ações para o estímulo ao desenvolvimento da produção científica dos servidores.

### Seção III

#### Do afastamento para qualificação

##### *Subseção I*

##### *Do Afastamento Integral*

Art. 32. Os servidores podem afastar-se integralmente de suas atividades para participar de cursos de pós-graduação *stricto sensu* na própria Universidade ou em outras instituições nacionais ou estrangeiras.

§1º Somente é autorizado o afastamento para realização de curso diretamente relacionado com o ambiente organizacional ou com o cargo.

§2º Não é autorizado o afastamento para detentores de Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD) para períodos superiores a 120 (cento e vinte) dias.

§3º O afastamento integral deverá estar de acordo com o art. 96-A da Lei 8.112/1990, o qual dispõe sobre afastamentos para realização de mestrado e doutorado.

§4º Os programas de Pós-Graduação nacionais devem ser recomendados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e os estrangeiros pelo órgão equivalente.

Art. 33. O afastamento integral para qualificação dos servidores, em instituições nacionais ou estrangeiras de reconhecida qualidade, não podem exceder a 4 (quatro) anos, incluídas eventuais prorrogações.

§1º A concessão de afastamentos implica o compromisso de, no retorno, o servidor exercer suas atividades na UNIPAMPA por prazo, no mínimo, igual ao do afastamento, incluída as prorrogações.

§2º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria antes de cumprido o período de permanência previsto no *caput* deste artigo, deve ressarcir a Instituição dos gastos com o seu aperfeiçoamento, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112/1990.

§3º O servidor somente pode obter autorização para novo afastamento, nos mesmos moldes, depois de exercer suas atividades na UNIPAMPA por um período pelo menos igual ao do afastamento anterior.

Art. 34. A duração do afastamento integral para realização de cursos de pós-graduação é de até:

- I. 24 (vinte e quatro) meses para mestrado;
- II. 48 (quarenta e oito) meses para doutorado;
- III. 12 (doze) meses para pós-doutorado.

Parágrafo único. A prorrogação de afastamento pode ocorrer em casos especiais, devidamente justificados pela Instituição ministradora do curso, e autorizada pelo Reitor, ouvidas as Unidades de lotação e obedecida à legislação vigente.

Art. 35. As Unidades Universitárias e a Reitoria deverão fixar o quantitativo anual de vagas para afastamento integral de servidores, o qual não poderá ser inferior a 5% (cinco por cento) dos técnico-administrativos na Unidade.

§1º O percentual estabelecido no *caput* poderá ser majorado, conforme viabilidade técnica e operacional da Unidade.

§2º A majoração referida no §1º depende de autorização do Conselho de Campus, no caso das Unidades universitárias, e do Reitor, nos demais órgãos.

Art. 36. As vagas destinadas ao afastamento integral deverão ser preenchidas mediante processo seletivo semestral coordenado pelo NUDEPE, respeitando-se os seguintes critérios:

- I. tempo de serviço na UNIPAMPA: 01 (um) ponto para cada semestre;
- II. tempo de conclusão do curso de graduação: 0,5 (zero vírgula cinco) ponto por ano;
- III. tempo de participação em conselhos e comissões: 01 (um) ponto para cada semestre, limitado a 20 (vinte) pontos e aos últimos 05 (cinco) anos de participação;
- IV. participação em projetos de extensão e pesquisa: 01 (um) ponto pela participação em cada projeto de pesquisa e extensão devidamente registrado na UNIPAMPA, limitada a 20 (vinte) pontos e aos últimos 05 (cinco) anos.

§1º São critérios de desempate para o processo seletivo previsto no *caput* deste artigo:

- I. menor nível de qualificação;
- II. maior idade; e
- III. persistindo o empate, sorteio público.

§2º É condição para concorrer ao afastamento integral a comprovação de que o servidor tenha sido aprovado em programa de Pós-Graduação que preencha os requisitos do art. 32 desta Resolução.

Art. 37. O afastamento total é autorizado pelo Reitor, respeitando a classificação do processo seletivo organizado pelo NUDEPE.

Art. 38. O servidor afastado deve apresentar:

- I. semestralmente, atestado de frequência às atividades do curso;
- II. relatório das atividades desenvolvidas, devidamente comprovadas pela Instituição ministradora;

- III. parecer do orientador, quando couber;
- IV. relatório final do curso até 30 (trinta) dias após seu término, acompanhado de cópia do diploma ou certificado obtido, de um exemplar da tese, dissertação ou monografia final, conforme o caso, e de uma cópia da ata do exame de dissertação ou tese.

Parágrafo único. Na falta do certificado ou diploma, o servidor pode apresentar um atestado de conclusão do curso, que tem validade de, no máximo, 01 (um) ano, até a expedição do devido documento de certificação ou titulação.

Art. 39. No caso de o servidor não obter o título ou o grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o dispositivo no §2º do art. 33, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo da Instituição.

Parágrafo único. Caso não haja acatamento da justificativa, o servidor ficará impedido de solicitar novo afastamento pelo período de 08 (oito) anos.

Art. 40. Para fins de progressão por mérito, durante o período de afastamento, o cumprimento regular dos requisitos para a manutenção do afastamento pelo servidor, conforme previsto no art. 38 desta Resolução, é considerado equivalente ao desenvolvimento do Plano de Trabalho previsto na Resolução nº 72/2014 do CONSUNI.

#### Subseção II *Do Afastamento Parcial*

Art. 41. Define-se como afastamento parcial a situação em que o técnico-administrativo dedica parte da carga horária semanal de trabalho com as atribuições regulares do cargo e parte do tempo com a capacitação na linha de educação formal.

Art. 42. Além das disposições constantes nesta Resolução, o afastamento parcial deve atender ao prescrito nos seguintes dispositivos:

- I. alínea “e” do inciso VIII do art. 102 da Lei nº 8.112/1990, regulado pelo parágrafo único do art. 9º do Decreto nº 5.707/2006, que institui licença para afastamento em treinamento instituído em regulamento;
- II. inciso VIII do art. 3º da Lei nº 11.091/2005, que garante programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral;
- III. inciso III do parágrafo único do art. 7º do Decreto nº 5.825/2006, que tem como diretrizes a execução de programas de capacitação que contemplem a educação formal.

Parágrafo único. O afastamento parcial somente será concedido quando a capacitação inviabilizar o cumprimento integral da jornada de trabalho.

Art. 43. O afastamento parcial poderá ocorrer nos seguintes regimes:

- I. 08 (oito) horas semanais para especialização;
- II. 12 (doze) horas semanais para matriculados em até 04 (quatro) créditos em mestrado e doutorado;

- III. 16 (dezesesseis) horas semanais para matriculados de 05 (cinco) a 08 (oito) créditos em mestrado e doutorado;
- IV. 20 (vinte) horas semanais para matriculados em mais de 08 (oito) créditos em mestrado e doutorado;
- V. 16 (dezesesseis) horas semanais para elaboração da dissertação de mestrado, pelo prazo de 01 (um) semestre;
- VI. 20 (vinte) horas semanais para elaboração da tese de doutorado, pelo prazo de 02 (dois) semestres.

§1º Nos casos dos incisos V e VI, o servidor, mediante justificativa, poderá solicitar o afastamento por mais 01 (um) semestre.

§2º O afastamento parcial ocorrerá durante o tempo de vigência do curso, respeitado o tempo máximo do afastamento integral.

Art. 44. Para a concessão de que trata o artigo anterior, devem ser respeitados os limites máximos de 20 (vinte) horas semanais por servidor e de 15% (quinze por cento) do total de horas de trabalho dos servidores técnico-administrativos que integram a respectiva Unidade onde estiverem em exercício.

Art. 45. O afastamento parcial será solicitado pelo servidor a cada semestre, mediante requerimento encaminhado à Comissão Local de Capacitação, instruído com os seguintes documentos:

- I. comprovante de aprovação em curso de pós-graduação;
- II. plano de trabalho expondo o horário de expediente e o horário destinado à qualificação, devidamente homologado pela chefia imediata.

Parágrafo único. Nos casos dos cursos de mestrado e doutorado também deverão ser observados os requisitos do art. 32 desta Resolução.

Art. 46. A Comissão Local de Capacitação deverá elaborar parecer conclusivo sobre o pedido do servidor.

Parágrafo único. Caso haja mais solicitações do que o quantitativo total de horas previsto no art. 44, serão observados os seguintes critérios:

- I. prioridade aos servidores que solicitarem renovação do afastamento, observado o limite máximo de afastamento parcial;
- II. os estabelecidos no art. 36 desta Resolução.

Art. 47. O afastamento parcial é autorizado pelo Diretor do Campus, quando o servidor está em exercício em uma das Unidades Universitárias, ou pelo Reitor, nos demais casos, sempre se observando o parecer conclusivo da Comissão Local de Capacitação.

Art. 48. Os servidores contemplados com o afastamento parcial deverão informar no seu plano de trabalho tanto as horas que estarão em atividade de qualificação, quanto as horas que estarão nas demais atividades técnica-administrativas, de gestão, ensino, pesquisa e extensão.

Parágrafo único. Para fins de progressão por mérito, durante o período de afastamento parcial, o cumprimento regular dos requisitos para a manutenção do afastamento pelo servidor será considerado como uma das categorias avaliadas na execução do Plano de Trabalho, previsto na Resolução nº 72/2014 do CONSUNI.

Art. 49. São razões para a revogação automática do afastamento parcial para participação em curso de qualificação:

- I. reprovar em 01 (um) componente curricular, quando somente 01 (um) for objeto de concessão;
- II. reprovar em mais de 01 (um) componente curricular, no caso de concessão para 02 (dois) ou mais componentes curriculares, quando a matrícula for por componente curricular;
- III. reprovar por infrequência ou trancamento de matrícula, desde que não tenha sido feita a comunicação da desistência do curso ou do componente curricular à chefia imediata em até 30 (trinta) dias após o início do semestre;
- IV. ocorrência de 02 (duas) reprovações em um mesmo componente curricular;
- V. avaliação de desempenho insuficiente pelo orientador.

Parágrafo único. Para efeito deste artigo, e no caso de cursos com matrícula por componente curricular, são considerados somente os componentes curriculares para as quais houve permissão, conforme conste no respectivo processo concessivo.

#### Seção IV Da Comissão Local de Capacitação

Art. 50. A Comissão Local de Capacitação das Unidades Universitárias será constituída pelos seguintes membros:

- I. Coordenador Acadêmico;
- II. Coordenador Administrativo;
- III. 03 (três) representantes dos servidores técnico-administrativos em educação eleitos pelos seus pares em assembleia geral convocada pelo dirigente máximo da Unidade, com mandato de 02 (dois) anos.

Art. 51. A Comissão Local da Reitoria será composta pelos seguintes membros:

- I. 02 (dois) representantes indicados pelo Reitor;
- II. 03 (três) representantes dos servidores técnico-administrativos eleitos pelos seus pares em eleição convocada pelo dirigente máximo da unidade, com mandato de 02 (dois) anos.

Art. 52. Compete à Comissão Local das Unidades:

- I. organizar o processo de seleção mediante edital semestral;
- II. analisar a documentação dos candidatos ao afastamento;
- III. emitir parecer ao dirigente máximo da Unidade.

#### Seção V Do fomento à qualificação

Art. 53. O fomento às ações de qualificação será custeado com os recursos previstos no art. 62 desta Resolução, limitado ao máximo de 20% (vinte por cento) do orçamento previsto.

Art. 54. O fomento à qualificação será concedido somente para servidores com afastamento parcial, por meio das seguintes modalidades:

I. Auxílio-deslocamento: para servidores que cursarem pós-graduação em cidade diferente da Unidade em que estiverem lotados;

II. Auxílio-mensalidade: para servidores que cursarem pós-graduação em instituições privadas.

Parágrafo único. O auxílio-deslocamento deve considerar a distância entre a cidade de exercício do servidor e a localidade em que ele frequenta o curso de pós-graduação.

Art. 55. A seleção dos servidores contemplados com os auxílios será feita mediante seleção pública organizada pelo NUDEPE, observados os critérios do art. 36.

Art. 56. A Comissão Geral de Capacitação estabelecerá as diretrizes e os valores dos auxílios.

## Seção VI

### Da Oferta Institucional de Cursos de Qualificação

Art. 57. Ficam reservadas aos técnico-administrativos 10% (dez por cento) das vagas oferecidas nos cursos e programas de pós-graduação da UNIPAMPA.

§1º O servidor técnico-administrativo em educação, para concorrer à vaga de que trata o *caput* do artigo, deverá preencher o requisito do §1º do art. 32.

§2º Na hipótese de quantitativo fracionado para o número de vagas reservadas a candidatos técnico-administrativos, esse será aumentado para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (zero vírgula cinco), ou diminuído para o número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (zero vírgula cinco).

§3º Nos programas cuja oferta de vagas anual for menor que 05 (cinco), o programa ofertará 01 (uma) vaga específica para técnico-administrativo a cada 02 (dois) anos.

§4º A reserva de vagas para candidatos técnico-administrativos constará expressamente nos editais dos programas.

Art. 58. Os candidatos técnico-administrativos concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas destinadas à ampla concorrência, de acordo com a sua classificação na seleção.

§1º Os candidatos técnico-administrativos aprovados dentro do número de vagas oferecidas para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas.

§2º Em caso de desistência de candidato técnico-administrativo aprovado em vaga reservada, a vaga será preenchida pelo candidato técnico-administrativo posteriormente classificado.

§3º Na hipótese de não haver número de candidatos técnico-administrativos aprovados suficientes para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes

serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação.

Art. 59. A aprovação e a classificação do servidor concorrente observarão os requisitos do Regimento do Curso e do edital de seleção.

Art. 60. A UNIPAMPA, dentro das possibilidades orçamentárias, por iniciativa própria ou mediante a celebração de convênio com outras instituições, promoverá cursos de graduação e pós-graduação específicos para os servidores técnico-administrativos.

Parágrafo único. O ingresso para os referidos cursos, salvo acordo interinstitucional ou outra norma superior, deverá observar o art. 36, sem prejuízo de prova eliminatória.

Art. 61. Será concedido afastamento parcial aos servidores contemplados com as ações previstas nesta Seção, observado o art. 42.

## CAPÍTULO XI DO FINANCIAMENTO DOS PROGRAMAS

Art. 62. Os programas de capacitação e qualificação contarão com dotação orçamentária específica, equivalente ao mínimo de 0,5% (meio por cento) do valor líquido da folha de pagamento do conjunto dos servidores técnico-administrativos da UNIPAMPA.

Parágrafo único. O orçamento deverá financiar os custos de organização das atividades de capacitação, pagamento de diárias e passagens aos servidores participante das atividades, dos instrutores, inscrições em atividades de capacitação e os demais custos que envolvam os programas.

Art. 63. As participações dos servidores da UNIPAMPA nas atividades de capacitação promovidas pelo NUDEPE serão custeadas pelas Unidades, dentro do orçamento específico, observado o *caput* do artigo anterior.

§1º As verbas destinadas ao custeio de diárias, passagens e inscrição serão divididas entre as Unidades, proporcionalmente ao número de servidores nelas lotados.

§2º As Unidades deverão providenciar transporte por meio de veículos oficiais, quando atender simultaneamente os seguintes requisitos:

- I. não houver transporte coletivo regular para o local de destino;
- II. quando os horários do transporte coletivo regular não forem compatíveis com o horário da atividade; e
- III. quando o deslocamento por transporte coletivo regular for mais oneroso para a Universidade.

§3º A utilização de veículos oficiais dependerá de disponibilidade na Unidade de lotação do servidor, observando a legislação vigente.

Art. 64. O quantitativo de diárias e passagens destinadas às ações de capacitação externa será definido na Programação de Ações de Capacitação e distribuído nos termos do §1º do artigo anterior.

Art. 65. A divisão das diárias entre os servidores nas respectivas Unidades será definida pela Comissão Local de Capacitação, observando os critérios dispostos no art. 18.

## CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 66. Os afastamentos para participação em cursos de graduação deverão obedecer às normas da Resolução nº 24/2010 do CONSUNI.

Parágrafo único. Os afastamentos para participar em cursos de graduação não serão contabilizados nas horas de que trata o art. 44.

Art. 67. As chefias imediatas, autorizadas pela direção da Unidade, poderão conceder horário especial aos servidores técnico-administrativos para participação em cursos de pós-graduação não contemplados no Programa Institucional de Qualificação, observados os seguintes requisitos:

- I. compensação das horas de afastamento, conforme plano de trabalho aprovado pela chefia imediata;
- II. disponibilidade de carga horária global na Unidade, nos termos do art. 44.

Parágrafo único. A compensação das horas de afastamento deverá ocorrer no máximo até o semestre posterior.

Art. 68. As direções de Unidade deverão garantir treinamento ao servidor quando houver, no interesse da administração, mudança de ambiente organizacional, ou quando o servidor realizar outras atribuições específicas do seu cargo.

Art. 69. As ações de capacitação para o ano de 2017 observarão as diretrizes estabelecidas na Resolução nº 24/2010 do CONSUNI.

Art. 70. A presente Resolução entra em vigor na data da sua aprovação.

Marco Antonio Fontoura Hansen  
Reitor