



**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 -**