

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

RESOLUÇÃO xxxx/2013

Regulamenta as Normas para o Programa de Capacitação 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, reunido em sessão plenária no dia ____ de _____ de 20__, tendo em vista o que consta no processo nº 23070._____/ - ____ **RESOLVE**, de acordo com a Lei 11.091 de 2005 e o decreto 5.825 de 2006, aprovar as normas para o Programa de Capacitação 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, 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 a 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 e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II – formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

III – educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV – gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito ou co-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

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

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 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 ou órgãos da UFG.

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

Art. 9º. Nas inscrições 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.

Seção IV **Das ações de qualificação**

Art. 10. O Programa de Capacitação prevê a realização de ações de educação formal, através das quais o ocupante da carreira adquire conhecimentos, competências e habilidades que excedem a exigência do próprio cargo.

Parágrafo único - São considerados para qualificação os cursos em educação formal, incluindo educação básica formada pelo ensino fundamental e ensino médio, a educação profissional técnica de nível médio, a educação de jovens e adultos, a educação profissional e tecnológica, a educação superior, a graduação tecnológica, a pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, pós-médio, ensino técnico-profissional médio, estudos em nível de graduação, educação profissional e tecnológica superior, estágio pós-doutoral e estágio sênior na própria UFG ou em outras instituições.

Art. 11. As ações de qualificação a serem desenvolvidas poderão ser presenciais ou à distância, desde que sejam observadas as normas específicas que regem o sistema nacional de ensino e sejam reconhecidas pelo MEC.

Art. 12. 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. 5825/2006.

Seção V

Do afastamento para qualificação

Art. 13. O afastamento do TAE para participação em cursos de educação formal, reconhecidos pelo Ministério da Educação, se dará nas seguintes formas:

I - afastamento parcial;

II - afastamento total.

§ 1º Somente serão considerados os pedidos de afastamento para cursos de educação formal que estiverem definidos no planejamento anual da unidade ou órgão.

§ 2º A falta de substituto não se constituirá em justificativa para negar o afastamento do TAE para qualificação.

Art. 14. O afastamento parcial se dará por meio da flexibilização de horário para os servidores participantes de educação formal no nível de educação básica, graduação e pós-graduação *lato sensu*.

Parágrafo único - A flexibilização de horário se aplica também aos servidores em estágio probatório.

Art. 15. O afastamento total se dará por meio da liberação de horário para os servidores participantes de cursos de educação formal no nível de pós-graduação *stricto sensu*.

§ 1º em casos excepcionais poderá haver afastamento parcial.

§ 2º 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. 16. Para os servidores em fase de conclusão de cursos de graduação e pós-graduação poderá ser concedida a licença para capacitação, conforme o artigo 87 da Lei nº 8.112/90.

Art. 17. O período máximo de afastamento total será de um (1) ano para especialização, dois (02) anos para Mestrado, três (03) anos para Doutorado e um (01) ano para estágio pós-doutoral ou sênior.

Parágrafo único - Nos casos de cursos no exterior, poderá ser concedido afastamento por períodos superiores àqueles fixados no *caput* deste artigo, mediante justificativa fundamentada, que leve em conta as particularidades do curso pretendido.

Art. 18. No afastamento total do TAE deverão ser mantidos os vencimento e vantagens e poderão ser concedidas passagens, diárias ou bolsas de estudo.

Art. 19. Quando se tratar de liberação total para educação formal o TAE deverá apresentar a unidade ou órgão responsável por sua liberação, relatório semestral ou anual, conforme periodicidade do curso, que contenha frequência e notas nas disciplinas e visto da Coordenação do Curso.

Art. 20. Poderão se ausentar 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. 21. O TAE afastado deverá encaminhar à Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG), até o final do 1º semestre letivo, seu plano de atividades no curso, assinado pelo orientador, mostrando a compatibilidade destas atividades com o tempo de afastamento.

Art. 22. Os pedidos de afastamento para realização de cursos de pós-graduação deverão ser dirigidos ao(a) Pró-Reitor(a) de Pesquisa e Pós-graduação e instruídos com a seguinte documentação:

- I - requerimento do interessado;
- II - formulário próprio, devidamente preenchido;
- III - comprovante de aceitação, inscrição ou matrícula, bem como declaração do responsável pelo curso sobre exigência de frequência a disciplinas de nivelamento ou similares;
- IV - formulário próprio para afastamento do País devidamente preenchido, no caso de o curso pretendido localizar-se no exterior;
- V - projeto ou pré-projeto de pesquisa, plano de trabalho e respectivo cronograma de atividades.
- VI - Termo de concordância para o afastamento para qualificação pela unidade ou

órgão de lotação.

§ 1º Os documentos referidos neste artigo deverão ser autuados, com antecedência mínima de 120 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 contenha justificativa da necessidade da qualificação da unidade ou órgão onde desempenha suas atividades.

§ 2º Na impossibilidade da apresentação dos comprovantes referidos no inciso III, o requerente deverá justificar o impedimento, ficando a concessão ou denegação final do afastamento condicionada à entrega, dentro do prazo de 30 dias a partir do início do curso, daquele documento.

Art. 23. Os autos de afastamento serão enviados à PRPPG para análise e, em seguida encaminhado ao Reitor para a decisão final.

Art. 24. 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, ou a outra instituição federal de ensino, por um período, pelo menos, igual ao do afastamento, contados a partir de seu retorno à Universidade;
- IV - apresentar relatórios parciais e final.

Art. 25. O caso em que o TAE não atender a qualquer das cláusulas constantes do Termo de Compromisso será levado ao conhecimento do(a) Reitor(a) para as medidas legais cabíveis.

Art. 26. Enquanto afastado para qualificação, o TAE fará jus a todos os seus direitos e vantagens.

Art. 27. Ao TAE que não obtiver a titulação pretendida dentro do prazo fixado pelo regulamento do curso que frequentou, sem que tenha as suas justificativas aceitas pelo CEPEC à época, será vedada a concessão de novos afastamentos para qualificação, por um período igual ao que permaneceu afastado.

Art. 28. Enquanto afastado para qualificação o TAE deverá:

- I - encaminhar, no prazo de 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 desenvolvida no curso que a UFG solicitar.

§ 1º Os documentos e informações referidos neste artigo serão encaminhados à PRPPG, que deles dará ciência à unidade ou órgão em que estiver lotado o TAE.

§ 2º Os relatórios parciais e final, a que se referem os incisos I e III do *caput*, serão apreciados pela PRPPG que emitirá parecer fundamentado, e encaminhará para a unidade ou órgão do servidor tomar ciência da:

I - a obediência ao plano de estudos apresentados;

II - o desempenho do TAE.

§ 3º O relatório final a que se refere o parágrafo anterior, acompanhado do parecer da PRPPG e do visto do DDRH, se necessário será encaminhado à apreciação da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do CEPEC e, se aprovado, arquivado.

Art. 29. O TAE afastado para pós-graduação, que julgar necessário transferir-se de instituição ou de curso 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 PRPPG para decisão sobre a matéria.

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

Art. 31. O Diretor da unidade ou órgão deverá comunicar à PRPPG o retorno do TAE afastado, informando se o mesmo concluiu ou não o curso que pretendia realizar.

Art. 32. Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no artigo 25, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito.

Art. 33. A documentação do TAE que concluir curso de pós-graduação será encaminhada com informação circunstanciada ao CEPEC, que se pronunciará consultivamente sobre o atendimento ou não do compromisso firmado entre o TAE e a UFG, quando do seu afastamento.

Parágrafo Único - O parecer aprovado pelo CEPEC será encaminhado ao DDRH, à unidade ou órgão de sua lotação e ao interessado para conhecimento.

Art.34. 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, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, os gastos da instituição com este

afastamento.

Art. 35. O disposto nesta Resolução aplica-se também às concessões de afastamento para realização de cursos ministrados pela UFG ou na Regional de lotação do interessado.

Seção VI

Da prorrogação para o afastamento para qualificação

Art. 36. O servidor poderá solicitar prorrogação caso o cronograma de atividades não possa ser cumprido, devendo solicitar prorrogação de seu afastamento, mediante justificativa fundamentada de seu orientador.

Art. 37. O tempo de prorrogação não poderá exceder a 3 (três) meses para especialização; 6 (seis) meses para mestrado, 12 (doze) meses para doutorado e 6 (seis) meses para estágio pós-doutoral ou sênior.

§ 1º No caso de afastamento para doutorado, de TAE que não possua mestrado e não tenha usufruído de afastamento anterior para cursar pós-graduação *stricto sensu*, a prorrogação de que trata o *caput* deste artigo poderá chegar, excepcionalmente, a 2 (dois) anos.

§ 2º Enquadram-se no disposto do parágrafo anterior, os TAE que tenham se afastado inicialmente para mestrado tendo seu afastamento transformado para doutorado durante o período afastado.

Art. 38. Os pedidos de prorrogação de afastamento deverão ser protocolados, na PRPPG, com antecedência mínima de 90 (noventa) 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 e serem adotadas no âmbito da unidade ou órgão para viabilizar a conclusão do trabalho em causa.

§ 2º O Diretor da unidade ou órgão encaminhará o parecer à Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação do CEPEC, que se pronunciará, detalhadamente, sobre a matéria, após o que a solução será submetida, para decisão final, ao Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação.

Seção VII

Das ações para o aperfeiçoamento

Art. 39. 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 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. 40. As ações de aperfeiçoamento 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; e

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

Art. 42. As ações de aperfeiçoamento contemplarão ações oferecidas na UFG ou realizadas por organismos externos e abrange as linhas de desenvolvimento constantes no parágrafo único do artigo 4º desta resolução.

Art. 43. Serão consideradas atividades de aperfeiçoamento cursos presenciais e à 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. 44. 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. 45. 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. 46. As ações de aperfeiçoamento 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. 47. 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. 48. 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. 49. 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. 50. 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 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. 51. Os TAEs em estágio probatório poderão ausentar-se do local de trabalho para participar de atividades de aperfeiçoamento.

Art. 52. Quando as atividades de aperfeiçoamento forem realizadas fora da Regional de lotação do TAE, este fará jus a passagens e diárias.

Art. 53. A falta de substituto para compensar a ausência do beneficiado pela atividade de aperfeiçoamento, não se constituirá em impedimento para sua participação.

Capítulo II

Do Plano Anual de Capacitação (PAC)

Art. 54. 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. 55. O PAC contempla ações oferecidas na UFG ou realizadas por organismos externos.

Art. 56. 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. 57. 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. 58. Compete ao DDRH, planejar, coordenar, implementar e avaliar o PAC.

Parágrafo Único - O planejamento e avaliação do PAC serão acompanhados pela CIS.

Art. 59. Constituem atribuições do DDRH no que concerne ao PAC:

- I – Produzir, 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, a proposta anual de atividades do PAC;
- 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.

Capítulo III **Das disposições gerais**

Art. 60. 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 a alocação de recursos financeiros no orçamento da UFG para o PAC.

Art. 61. A PRPPG informará ao DDRH a abertura de inscrições para os cursos de pós graduação ofertados pela UFG, para fins de divulgação.

Art. 62. Poderão ser oferecidas vagas extras nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* oferecidos pela UFG e destinadas aos TAEs da UFG.

Art. 63. 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. 64. 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. 65. 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. 66. 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. 69. Todas as ações previstas no PAC deverão estar alinhadas ao PDI da UFG e ao PDIC e ao planejamento anual da UFG.

Art. 70. 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 na 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. 71. São instâncias de recursos, derivados da aplicação da presente Resolução, o DDRH, a CIS, o CEPEC e o Conselho Universitário, nesta ordem.

Art. 72. Os casos omissos ou as dúvidas surgidas na aplicação da presente Resolução serão dirimidos pela CIS e DDRH.

Art. 73. Esta resolução revoga todas disposições em contrario.

Goiânia, _____/_____/2013

Prof. Dr. Edward Madureira Brasil

Reitor