



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO CUN/UFES/Nº XX, DE XX DE XXXXXX DE XXXX

Aprova o Regulamento Geral de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, na Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, na Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012, no Decreto nº 91.800 de 18 de outubro de 1985, no Decreto nº 5.825 de 2 de junho de 2006, no Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019, no Decreto nº 10.506 de 02 de outubro de 2020 e na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, e o que consta no Processo Digital nº 23068.xxxxxxxxxx - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS, considerando o parecer da Comissão de Legislação e Normas; considerando, ainda, a aprovação da plenária, por unanimidade, na Sessão Ordinária do dia XX de XXXXX de XXXX,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Regulamento Geral de Desenvolvimento de Pessoas (RGDP) da Ufes, conforme Anexo desta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data da sua aprovação.

Sala das Sessões, XX de XXXXX de XXXX.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

NA PRESIDÊNCIA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**ANEXO DA RESOLUÇÃO CUN/UFES/Nº XX, DE XX DE XXXXXX DE XXXX
REGULAMENTO GERAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA UFES**

Art. 1º Estabelecer o Regulamento Geral de Desenvolvimento Pessoas da Ufes - RGDP, com definição de critérios, prazos, instrumentos e procedimentos internos para implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, no âmbito da Ufes, como parte da política de gestão de pessoas da Ufes.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Objetivo

Art. 2º Este regulamento tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores professores e técnico-administrativos e dos servidores em cargos de gestão nas competências necessárias para a atuação no trabalho, garantindo efetividade nos resultados da Ufes.

Parágrafo único. O RGDP também visa padronizar os critérios, prazos, instrumentos e procedimentos internos relativos aos processos de desenvolvimento de pessoas.

Seção II

Dos Conceitos

Art. 3º Para fins da aplicação deste regulamento, considera-se:

- I. necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;
- II. ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;
- III. necessidades transversais para a Ufes: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum a múltiplas unidades internas da Ufes;
- IV. necessidades transversais para o órgão central do Sipec: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum no conjunto de órgãos e entidades da administração pública federal



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

direta, autárquica e fundacional, identificada pelo órgão central do Sipec por meio da análise de seus Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;

- V. competências transversais de um setor público de alto desempenho: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;
- VI. competências de liderança: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública;
- VII. atividade voluntária: iniciativa não remunerada de pessoas físicas, isolada ou conjuntamente, prestada ao órgão ou à entidade da administração pública ou entidade privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa, que vise ao benefício e à transformação da sociedade por meio de ações cívicas, de desenvolvimento sustentável, culturais, educacionais, científicas, recreativas, ambientais, de assistência à pessoa ou de promoção e defesa dos direitos humanos e dos animais;
- VIII. atividade prática em posto de trabalho: iniciativa não remunerada de pessoa física em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais, através de cooperação técnica, que vise ao aprendizado de novas práticas e procedimentos no âmbito do trabalho;
- IX. afastamento: afastamento do exercício do cargo efetivo, no interesse da Administração, desde que o horário ou o local da ação inviabilize o cumprimento da jornada de trabalho do servidor;
- X. 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;
- XI. aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de desenvolvimento de curta ou média duração, 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;
- XII. ação de desenvolvimento em serviço: ação de desenvolvimento cujo horário ou local de sua realização não inviabiliza o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor;
- XIII. ação de desenvolvimento em serviço para aperfeiçoamento: constitui a autorização ao servidor para participar de ações de desenvolvimento na modalidade de aperfeiçoamento, no país, durante o horário de trabalho, sem necessidade de compensação de horas;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- XIV. ação de desenvolvimento em serviço para qualificação: constitui a autorização ao servidor para participar de ações de desenvolvimento na modalidade de qualificação, no país, durante o horário de trabalho, sem necessidade de compensação de horas;
- XV. órgão central do Sipec: órgão responsável pelo estudo, formulação de diretrizes, orientação normativa, coordenação, supervisão, controle e fiscalização específica de assuntos relativos ao pessoal civil do Poder Executivo no âmbito da Administração Pública Federal direta, suas autarquias, inclusive as em regime especial, e fundações públicas;
- XVI. Escola Nacional de Administração Pública (Enap): entidade vinculada ao Governo Federal, que tem como missão promover, elaborar e executar programas de capacitação de recursos humanos para a administração pública federal, com vistas ao desenvolvimento e à aplicação de tecnologias de gestão que aumentem a eficácia e a qualidade permanente dos serviços prestados pelo Estado aos cidadãos;
- XVII. escolas de governo: instituições públicas previstas em lei ou decreto e reconhecidas em ato do Ministro de Estado responsável com a finalidade de promover o desenvolvimento de servidores públicos por meio de capacitação e qualificação.

Seção III

Dos Instrumentos deste regulamento

Art. 4º São instrumentos deste regulamento a serem elaborados anualmente pela Ufes:

- I. Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP): instrumento com a finalidade de elencar as necessidades de desenvolvimento dos servidores visando o alcance dos objetivos e metas institucionais;
- II. Programação de Afastamentos (PAF): instrumento com a finalidade de organizar e publicizar a programação de afastamentos de servidores por unidade estratégica, conforme critérios de seleção e classificação estabelecidos nesta Resolução;
- III. Plano de Prioridades de Desenvolvimento (PPD): instrumento com a finalidade de organizar e publicizar as ações de desenvolvimento prioritárias dos servidores por unidade estratégica;
- IV. Plano Anual de Execução do PDP (PAE): instrumento com a finalidade de definir as ações de desenvolvimento prioritárias e as diretrizes de execução, avaliação e orçamento do PDP;
- V. Relatório Anual de Execução do PDP (RAE): instrumento com a finalidade de reunir informações sobre a execução e a avaliação das ações realizadas para atender as necessidades de desenvolvimento previstas no PDP do exercício anterior.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Parágrafo único. Os modelos, as metodologias, os prazos, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento serão estabelecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep conforme as diretrizes do órgão central do Sipec.

CAPÍTULO II

DO PDP

Seção I

Elaboração do PDP

Art. 5º A Progep elaborará anualmente o PDP, a partir de levantamento a ser realizado junto aos servidores e gestores, que vigorará no exercício seguinte, com a finalidade de elencar as necessidades de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais.

§ 1º O PDP da Ufes deverá:

- I. alinhar as necessidades de desenvolvimento com as estratégias elencadas no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI;
- II. estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- III. atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
- IV. nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
- V. preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos à Ufes;
- VI. preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
- VII. ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores professores e técnico-administrativos;
- VIII. acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
- IX. gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
- X. monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e
- XI. analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Art. 6º O PDP conterá, no mínimo, as seguintes informações:

- I. a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;
- II. o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento;
- III. o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. O PDP também conterá as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com a respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte.

Art. 7º Além das informações elencadas no art. 6º, o PDP deverá ser preenchido com outras informações a serem definidas em Guias e Manuais próprios, divulgadas pelo Órgão Central do SIPEC na página "Desenvolvimento de Pessoas" disponível no Portal do Servidor.

Art. 8º A Ufes elaborará e encaminhará sua proposta de PDP, aprovada pelo(a) reitor(a), para o órgão central do Sipec, para ciência e eventuais sugestões de alteração nos prazos e condições definidos por aquele órgão.

§ 1º O encaminhamento e a aprovação de que trata o caput poderá ser delegado ao(à) titular da Progep .

§ 2º O(a) reitor(a) poderá acolher ou não as sugestões recebidas do órgão central do Sipec.

Art. 9º A metodologia e os prazos para a elaboração do PDP, do PAF, do PPD, do PAE e do RAE serão definidos pela Progep por meio de Instrução Normativa, observadas as orientações divulgadas pelo órgão central do Sipec.

Seção II

Revisão do PDP

Art. 10 Caso seja verificada a necessidades de ajustes no PDP, os servidores da Ufes poderão solicitar revisão, de acordo com o calendário a ser divulgado pelo órgão central do Sipec e observará as seguintes etapas:

- III - solicitação de revisão ao órgão central do Sipec;
- IV - autorização da revisão pelo órgão central do Sipec;
- V - envio da revisão ao órgão central do SIPEC até a data limite definida para cada ciclo;
- VI - devolução da revisão, pelo órgão central do SIPEC, à Ufes até trinta dias após o envio.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

§1º A DDP/Progep emitirá instrução dos procedimentos a serem realizados pelo servidor, conforme o calendário divulgado pelo órgão central do Sipec.

Seção III

Execução e acompanhamento do PDP

Art. 11. Caberá à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP/Progep a organização, o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento, de forma a garantir a oferta de maneira equânime aos servidores.

§ 1º A Progep poderá buscar parcerias com instituições reconhecidas, no Brasil e no exterior, para a realização de ações de desenvolvimento que estejam alinhadas às necessidades de desenvolvimento constantes do PDP.

§ 2º Serão priorizadas e divulgadas periodicamente ações de desenvolvimento que sejam ofertadas pela Enap, pelas Escolas de Governo e outros parceiros e que estejam relacionadas às necessidades de desenvolvimento previstas no PDP

Art. 12. No caso de não haver ações de desenvolvimento ofertadas pela Enap ou pelas Escolas de Governo do Poder Executivo Federal que atendam às necessidades constantes do PDP, a Ufes poderá ofertar ou contratar as ações por meio de processo administrativo com a justificativa da despesa, observadas as diretrizes do Decreto nº 9.991/2019, as orientações contidas na manifestação técnica do órgão central do Sipec e a legislação vigente.

Art. 13. Para cada necessidade de desenvolvimento prevista no PDP, a DDP/Progep deverá acompanhar e registrar as seguintes informações:

- I. as necessidades de desenvolvimento que foram atendidas, com o registro das ações de desenvolvimento previstas e realizadas, integral ou parcialmente;
- II. as necessidades de desenvolvimento que não foram atendidas e a justificativa do não atendimento;
- III. se a ação foi realizada no país ou no exterior;
- IV. o custo de execução das ações de desenvolvimento realizadas;
- V. as despesas com diárias e passagens, quando houver;
- VI. a carga horária realizada;
- VII. a quantidade de servidores e de gestores capacitados;
- VIII. a avaliação da execução; e



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- IX. informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Seção IV

Relatório Anual de Execução do PDP

Art. 14. O Relatório Anual de Execução (RAE) conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior, atendendo às exigências do órgão central do Sipec.

§ 1º O RAE será elaborado com apoio dos gestores e servidores e enviado ao órgão central do Sipec, até o dia 31 de janeiro, ou no dia útil subsequente, do ano civil posterior ao da execução do PDP.

§ 2º As informações e dados obtidos no RAE do PDP serão utilizados para o aprimoramento do PDP do ano seguinte.

§ 3º As ações de desenvolvimento registradas no PDP que ultrapassarem o exercício de execução deverão constar nos RAE de todos os anos enquanto durar a ação.

Art. 15. Além do RAE, será elaborado relatório contendo o detalhamento das informações sobre a execução de ações de desenvolvimento para fins de prestação de contas e subsídio para aprimoramento e aprovação do PAE do ano seguinte.

Seção V

Das Responsabilidades

Da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep

Art. 16. A Progep é a responsável pela elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP perante o órgão central do Sipec e deverá:

- I. dar ampla divulgação deste regulamento e da metodologia definida para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, sendo imprescindível a consulta às unidades estratégicas da Ufes;
- II. garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;
- III. preencher e fazer ajustes e a revisão final das informações no sistema Sipec;
- IV. enviar o PDP para aprovação do(a) reitor(a) ou pró-reitor(a) de gestão de pessoas e posteriormente ao órgão central do Sipec no prazo por ele estabelecido;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- V. coordenar e executar os trâmites de revisão do PDP, nos termos do art. 10 deste regulamento;
- VI. apoiar e orientar os servidores e chefias imediatas quanto à elaboração e execução do PDP;
- VII. apoiar os gestores e o(a) reitor(a) na gestão do desenvolvimento dos servidores, desde o planejamento até a avaliação;
- VIII. realizar a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, contemplando a identificação dos eventos de riscos, a avaliação dos riscos, a definição das respostas aos riscos e a implementação de medidas de controle.

Da chefia imediata

Art. 17. Cabe à chefia imediata do servidor:

- I. estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento destinadas ao atendimento das necessidades de desenvolvimento previstas no PDP de maneira equânime;
- II. acompanhar a eficácia da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores;
- III. fornecer à DDP/Progep informações necessárias para acompanhamento do PDP e que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento;
- IV. apoiar o servidor na disseminação do conhecimento obtido nas ações de desenvolvimento; e
- V. elaborar e gerenciar, em conjunto com a gestor da unidade estratégica, o PAF e o PPD do setor sob sua gestão.

Do servidor

Art. 18. Cabe ao servidor:

- I. participar das ações de desenvolvimento para as quais se inscreveu;
- II. justificar os casos de desistência ou abandono de ações de desenvolvimento, quando solicitado pela DDP/Progep;
- III. compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;
- IV. utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível;
- V. registrar as ações de desenvolvimento realizadas, conforme orientações da Progep; e



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

- VI. fornecer à DDP/Progep informações necessárias para acompanhamento do PDP e que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. Em atendimento ao disposto nos incisos III e IV, os gestores deverão incentivar e oportunizar a disseminação do conhecimento obtido pelos servidores sob sua gestão por meio de treinamentos em serviço.

CAPÍTULO III

DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Seção I

Da participação em Ações de Desenvolvimento

Art. 19. As ações de desenvolvimento poderão ser realizadas:

- I. com afastamento: quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou da jornada semanal de trabalho do servidor; e
- II. sem afastamento: quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento não inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou da jornada semanal de trabalho do servidor.

§1º A chefia imediata deverá atestar que o horário ou local da ação inviabiliza o cumprimento da jornada de trabalho a partir das informações constantes do processo e, caso entenda necessário, poderá solicitar informações adicionais ao requerente de modo a verificar esta incompatibilidade.

Art. 20. As ações de desenvolvimento realizadas sem afastamento, denominadas ações de desenvolvimento em serviço, deverão constar no PDP para fins de planejamento e registro do atendimento de necessidades.

Parágrafo único. As ações de que trata o caput também deverão ser registradas conforme orientações da Progep e serão incluídas nos relatórios anuais de execução para fins de acompanhamento.

CAPÍTULO IV

DOS AFASTAMENTOS

Seção I

Das normas gerais

Tipos de afastamentos

Art. 21. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento:



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- I. licença para capacitação: licença concedida ao servidor, no interesse da Administração, após cada quinquênio de efetivo exercício, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de ação de desenvolvimento;
- II. participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país: afastamento total do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, no interesse da Administração e precedido por processo seletivo;
- III. realização de estudo no exterior: afastamento total do exercício do cargo efetivo, no interesse da Administração e precedido por processo seletivo, para realizar ação de desenvolvimento fora do país por até 4 (quatro) anos; e
- IV. participação em programa de treinamento regularmente instituído: afastamento para realização de ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pela Ufes e que não se enquadra nos incisos I a III deste artigo.

Critérios para concessão

Art. 22. Os afastamentos de que trata o art. 21 poderão ser concedidos, dentre outros critérios, quando:

- I. a necessidade e a ação de desenvolvimento estiverem previstas no PDP da Ufes;
- II. a necessidade e a ação de desenvolvimento estiverem alinhadas ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:
 - a. ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e demais planos estratégicos da Ufes;
 - b. à sua carreira ou cargo efetivo; ou
 - c. ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e
- III. o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP da Ufes.

§ 2º A autorização do afastamento será realizada pelo(a) reitor(a), permitida a delegação ao(à) titular da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Art. 23. Deverá ser observado o interstício de 60 (sessenta) dias entre os seguintes afastamentos:

- I. licenças para capacitação;
- II. parcelas de licenças para capacitação;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- III. licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;
- IV. participações em programas de treinamento regularmente instituído;
- V. participação em programa de pós-graduação, inclusive pós-doutorado, e licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído; e
- VI. estudo no exterior e licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído.

Parágrafo único. Para os afastamentos para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país e realização de estudo no exterior, serão aplicáveis os interstícios do § 1º do art. 95 e §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 24. Cada Departamento poderá autorizar os afastamentos de que trata o art. 21 e manter afastados até o percentual máximo de 20% (vinte por cento) do total de servidores docentes do seu quadro de lotação efetivo.

§ 1º O percentual de que trata o caput deste artigo será computado pela Câmara Departamental na data da apreciação do afastamento, que somente será deferido se comprovada a ausência de prejuízo didático para os cursos que incorporem disciplinas do departamento.

§ 2º No cálculo do percentual máximo de que trata o caput deste artigo, serão considerados todos os professores efetivos que compõem o quadro do departamento, mesmo aqueles cedidos, afastados ou licenciados por qualquer motivo previsto em legislação.

Art. 25. Cada unidade do nível estratégico poderá autorizar os afastamentos de que trata o art. 21 e manter afastados até o percentual máximo de 10% (dez por cento) do total de servidores técnico-administrativos em educação do seu quadro de lotação efetivo.

§ 1º O percentual de que trata o caput deste artigo será computado pelo gestor da unidade do nível estratégico na data da apreciação do requerimento de afastamento.

§ 2º No cálculo do percentual máximo de que trata o caput deste artigo, serão considerados todos os servidores técnico-administrativos efetivos que compõem o quadro da unidade de nível estratégico, mesmo aqueles cedidos, afastados ou licenciados por qualquer motivo previsto em legislação.

Art. 26. O afastamento para participar de programa de pós-graduação no país se dará apenas para programas reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

§ 1º No caso de afastamento para estudo no exterior, a verificação da idoneidade e da qualidade da instituição responsável pela ação de desenvolvimento é de competência da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG) desta Universidade, nos termos que seguem:

I. em países nos quais há controle governamental da educação, os órgãos responsáveis pela pós-graduação poderão ser consultados; e

II. em países nos quais não há controle governamental da educação, poderão ser consultadas associações de reconhecimento mútuo.

§ 2º A PRPPG poderá solicitar informações adicionais sobre a idoneidade e a capacidade da instituição ao interessado no afastamento.

§ 3º A concessão do afastamento para estudo no exterior, para cursos de pós-graduação stricto sensu e de estágio de pós-doutorado, fica condicionada a parecer positivo da PRPPG acerca da idoneidade e da qualidade da instituição responsável pela ação de desenvolvimento.

Dispensa de função e suspensão do pagamento de gratificação

Art. 27. Nos afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos, o servidor:

- I. deverá requerer, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e
- II. terá suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento.

Parágrafo único. O disposto no inciso II não se aplica ao Incentivo à Qualificação, para os técnicos administrativos, e à Retribuição por Titulação, para os docentes.

Interrupção

Art. 28. Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração, condicionado à publicação de portaria da autoridade que concedeu o afastamento.

§ 1º A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção, no prazo de 30 dias contados a partir da data de retorno do servidor.

§ 2º A interrupção do afastamento no interesse da Administração não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção, no prazo de 30 dias contados a partir da data de retorno do servidor.

§ 3º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de afastamento na hipótese do § 1º serão avaliadas pelo(a) reitor(a), permitida a delegação ao(à) titular da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

§ 4º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento à Ufes, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos §§ 1º e 2º.

§ 5º Em casos de licença para tratamento de saúde do próprio servidor ou licença por motivo de doença em pessoa da família durante o período de afastamento, este poderá ser interrompido, no interesse da Administração, a partir da data de início da licença.

§ 6º O afastamento interrompido na forma do § 5º deste artigo, exceto no caso de licença para capacitação, poderá ser retomado no prazo de 3 meses após o término da licença, mediante requerimento do servidor interessado, preservando-se a duração do afastamento prevista da concessão inicial.

§ 7º Caso o servidor não requeira a retomada do afastamento, conforme disposto no 6º deste artigo, aplica-se o disposto no § 2º deste artigo.

Art. 29 No caso de a conclusão da ação de desenvolvimento ou conjunto de ações ocorrer antes do término do período de afastamento, o servidor poderá retornar às suas atividades imediatamente, solicitando o encerramento antecipado do seu afastamento.

Procedimentos para instrução e comprovação

Art. 30. A previsão da ação de desenvolvimento no PDP e a aprovação do PAF são ferramentas de planejamento e não dispensam a abertura de processo de solicitação do afastamento.

Art. 31. Do processo de solicitação do afastamento deverão constar os seguintes documentos, no mínimo:

- I. requerimento específico de cada afastamento, devidamente preenchido;
- II. justificativa quanto ao interesse institucional naquela ação, considerando a relação da ação com o setor de exercício ou de lotação, a carreira ou cargo efetivo ou o cargo em comissão ou a função de confiança;
- III. número do processo de pedido de exoneração de cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, se for o caso;
- IV. extratos das atas da Câmara Departamental e do Conselho Departamental do Centro com a aprovação da solicitação de afastamento, se servidor docente;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- V. aprovação da chefia imediata, se servidor técnico-administrativo;
- VI. documento contendo a(s) necessidade(s) de desenvolvimento que será(ão) atendida(s), nos termos do art. 22 deste regulamento;
- VII. informações acadêmicas sobre o programa de pós-graduação ou a instituição, no caso de afastamento para pós-graduação ou pós-doutorado;
- VIII. informações sobre a ação a ser realizada como treinamento regularmente instituído, se for o caso.

§1º No caso do docente, o servidor preencherá o formulário de justificativa da relevância para a Instituição, que será apreciado pela Câmara e pelo Conselho Departamental na ocasião da análise do requerimento.

§2º No caso do servidor técnico-administrativo, tal análise será feita pela chefia imediata, por meio de formulário de justificativa da relevância para a Instituição.

§3º A Progep poderá solicitar documentos complementares para instrução dos processos de solicitação de afastamento.

§4º A Progep disponibilizará no sítio eletrônico, para cada tipo de afastamento, orientações e modelos de documentos necessários para instrução dos processos de solicitação.

Art. 32. O prazo para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de 30 (trinta) dias.

§1º Quando se tratar de afastamento para participar de ação de desenvolvimento no país, o processo de solicitação deverá ser encaminhado à DDP/Progep com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de início do afastamento e máxima de 60 (sessenta) dias.

§2º Quando se tratar de afastamento para estudo no exterior, ou seja, quando necessário ausentar-se do país durante o afastamento, o processo de solicitação deverá ser encaminhado à DDP/Progep com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias da data de início do afastamento e máxima de 90 (noventa) dias.

§3º O tempo necessário para análise da solicitação de afastamento pela unidade de exercício ou de lotação do servidor não será considerado nos prazos estabelecidos neste artigo.

§4º Os processos recebidos com prazo inferior ao previsto no caput serão devolvidos ao setor de exercício do servidor para alteração da data de início do afastamento, exceto em casos devidamente justificados para priorização do processo.

Art. 33. O servidor poderá se ausentar das suas atividades somente após a publicação da portaria de concessão do afastamento no Boletim de Gestão de Pessoas, se no país, ou no Diário Oficial da União, se no exterior.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

§ 1º É responsabilidade do servidor interessado acompanhar o andamento do processo pelo sistema de protocolo digital da Ufes e se certificar da publicação da portaria de concessão do afastamento antes de se ausentar.

Art. 34. No caso de afastamento para mestrado ou doutorado, o servidor deverá apresentar, ao final de cada semestre acadêmico, o relatório das atividades desenvolvidas, conforme modelo disponibilizado pela Progep.

Art. 35. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação de desenvolvimento que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

- I. certificado ou documento equivalente que comprove a participação;
- II. relatório de atividades desenvolvidas, conforme modelo disponibilizado pela Progep; e
- III. cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso.

§ 1º A não apresentação da documentação de que trata este artigo sujeitará o servidor ao ressarcimento dos gastos com seu afastamento à Ufes, na forma da legislação vigente.

§ 2º A data de apresentação da documentação de que trata este artigo será caracterizada pela inclusão de todos os documentos listados no caput no processo digital de concessão do afastamento e encaminhamento à chefia imediata para aprovação.

Seção II

Licença para Capacitação

Critérios para concessão

Art. 36. A licença para capacitação de que trata o inciso I do art. 21 poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos, e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

§ 1º As parcelas de licença para capacitação poderão ser de 15, 30, 45, 60, 75 ou 90 dias, exceto em casos de utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção.

§ 2º Em caso de parcelamento ou de nova licença, deverá ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

§ 3º Após o término do quinquênio, o servidor terá 5 (cinco) anos para iniciar a licença.

Art. 37. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

- I. ações de desenvolvimento presenciais ou à distância, organizadas de maneira formal, realizadas de modo individual ou coletivo, com supervisão, orientação ou tutoria,



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

incluindo-se nessa definição os cursos de capacitação na modalidade de aperfeiçoamento e os projetos de estudos programados;

- II. elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou
- III. curso conjugado com atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países e organismos internacionais, desde que seja apresentado o Acordo de Cooperação Técnica assinado pela Ufes e pelas entidades envolvidas e o Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, conforme disposto no art. 43; ou
- IV. curso conjugado com atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País, realizada em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham programa de voluntariado vigente ou em instituições públicas ou privadas de qualquer natureza, conforme disposto na Portaria Conjunta SEPNI-CASACIVIL-PR / SGP-ME Nº 6/2022.

§1º A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade.

§2º No caso previsto no inciso III todos os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento serão de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver: disponibilidade orçamentária, interesse da administração e aprovação do(a) reitor(a).

§3º Nas hipóteses de que tratam os incisos I, III e IV deste artigo serão aceitos somente cursos ofertados pela Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes, pela Escola Virtual.Gov, pela Enap ou pela rede de Escolas de Governo, exceto em casos devidamente justificados e aprovados pela chefia imediata.

§4º Nas hipóteses de que tratam os incisos I, III e IV deste artigo não serão aceitos cursos de pós-graduação, exceto no caso previsto no art. 39 deste regulamento.

Art. 38. A Ufes concederá licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for igual ou superior a trinta horas semanais, independentemente do tipo de ação a ser realizada.

§1º A carga horária de diferentes cursos e ações de desenvolvimento poderão ser somadas para completar a carga horária total de que trata o caput, sem quantitativo de horas mínimo por ação.

§2º Toda a carga horária das ações de desenvolvimento deverá ser realizada dentro do período da licença para capacitação.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Art. 39. A licença para capacitação poderá ser utilizada para prorrogação nos prazos de afastamento para cursar programa de pós-graduação *stricto sensu* ou estudo no exterior, desde que respeitado o limite máximo de até 4 (quatro) anos consecutivos de afastamento, incluindo-se o período da licença.

Art. 40. O quantitativo máximo de servidores em exercício na Ufes que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente não poderá ser superior a cinco por cento, e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§1º Caso a concessão de uma licença para capacitação venha a provocar o descumprimento do limite estabelecido no caput deste artigo, a solicitação será indeferida.

§2º Caso o quantitativo de servidores em usufruto da licença para capacitação simultaneamente alcance 4,5% do total de servidores em exercício na Ufes poderão ser realizados processos seletivos internos para autorização das concessões.

Art. 41. A licença para capacitação será concedida pelo titular da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, vedada a subdelegação.

Parágrafo único. Na ocasião da concessão serão consideradas:

- I. a manifestação da chefia imediata do servidor, para os servidores técnico-administrativos, e da Câmara e do Conselho Departamental, para servidores docentes, que avaliará o risco da concessão inviabilizar o funcionamento da unidade de exercício, a compatibilidade entre a solicitação e o PAFC da unidade, observando os períodos de maior demanda de força de trabalho; e
- II. a manifestação da unidade de gestão de pessoas, que avaliará a relação da ação com a necessidade de desenvolvimento planejada no PDP e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão.

Art. 42. Na contagem dos interstícios referentes à licença para capacitação serão descontados os dias referentes a:

- I. faltas não justificadas;
- II. suspensão disciplinar, inclusive preventiva, quando dela resultar pena mais grave que a de repreensão;
- III. cumprimento de pena privativa da liberdade, exclusivamente no caso de crime comum;
- IV. período excedente a dois anos de licença para tratamento de saúde, salvo no caso de acidente de trabalho ou de doenças especificadas em lei;
- V. licença para tratar de interesse particulares;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

- VI. licença por motivo de afastamento do cônjuge ou de doença em pessoa família, sem remuneração.

Parágrafo único. Nos casos dos incisos II e III, se constatada improcedência da penalidade ou da condenação, a contagem será restabelecida computando-se o período correspondente ao afastamento.

Art. 43. Para requerer a licença para capacitação em casos específicos, serão necessários, além daqueles previstos no art. 31, os seguintes documentos, de acordo com cada caso:

- I. curso de capacitação presencial ou à distância, congressos, seminários e outras ações relacionadas: documento contendo informações da ação, emitido pela instituição promotora, com nome da ação, carga horária, local de realização (se presencial), período de realização e conteúdo programático;
- II. estudo programado: projeto do estudo a ser realizado, conforme modelo disponibilizado pela Progep, com indicação do título, objetivos, cronograma de atividades e respectiva carga horária, formalmente aprovado, acompanhado de carta de aceite do orientador ou tutor;
- III. trabalho de conclusão de graduação ou pós-graduação: documento emitido pela instituição de ensino confirmando a matrícula no curso, informando que o servidor se encontra em fase de elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), monografia, dissertação ou tese, o prazo para entrega do trabalho final e a carga horária prevista;
- IV. curso conjugado com atividades práticas em posto de trabalho em órgãos da administração pública: Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável, e Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição dos objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor; dos resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação; do período de duração da ação; da carga horária semanal; e do cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do servidor na Ufes e no órgão ou entidade onde será realizada a ação;
- V. curso conjugado com a realização de atividade voluntária: cópia do requerimento de licença capacitação preenchido no Sigepe, declaração da instituição onde será realizada a atividade voluntária, informando a natureza da instituição; a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas; a programação das atividades; a carga horária semanal e total; e o período e o local de realização.

Parágrafo único. A instituição na qual será realizada a atividade voluntária deverá estar cadastrada na Plataforma do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado.

Art. 44. Para solicitar a utilização de saldo remanescente da licença para capacitação, oriundo de interrupção, de que trata o art. 28 deste regulamento, o servidor deverá instruir novo processo de



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

solicitação, demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação.

Seção III

Afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país

Art. 45. O afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país observará os seguintes prazos:

- I. mestrado: até vinte e quatro meses;
- II. doutorado: até quarenta e oito meses; e
- III. estágio de pós-doutorado: de três até doze meses.

Art. 46. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação stricto sensu serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado conforme o disposto nos arts. 47 e 50 deste regulamento, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

§ 1º Os processos seletivos considerarão, quando houver:

- I. a nota da avaliação de desempenho individual; e
- II. o alcance das metas de desempenho individual.

§ 2º Poderão ser utilizadas avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos programas de pós-graduação stricto sensu efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no processo seletivo de que trata o caput.

§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvido durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.

§ 4º O gestor de nível estratégico deve utilizar o resultado dos processos seletivos para a elaboração anual da Programação de Afastamentos (PAF) da unidade.

Art. 47. Os processos seletivos de afastamento dos servidores docentes serão regulamentados por normas elaboradas pelos Departamentos e aprovadas pelas Câmaras Departamentais e pelos Conselhos Departamentais dos Centros, contendo critérios objetivos de elegibilidade e de classificação, além daqueles indicados no § 1º do art. 46.

Parágrafo único. Caso o departamento não cumpra o estabelecido no caput deste artigo, todas as solicitações de afastamento de docentes provenientes de tais departamentos serão indeferidas pela Progep, até que sua situação seja regularizada.

Art. 48. Os afastamentos para participação em programas de pós-graduação stricto sensu, em nível de mestrado ou doutorado, somente serão concedidos aos docentes que não tenham se afastado nos 2 (dois) anos anteriores à data de solicitação do afastamento por meio de licença



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença para capacitação ou para participação em programas de pós-graduação no país ou estudo no exterior.

Art. 49. Os afastamentos para realização de estágios de pós-doutorado somente serão concedidos aos docentes que não tenham se afastado nos 4 (quatro) anos anteriores à data de solicitação do afastamento por meio de licença para tratar de assuntos particulares ou para participação em programas de pós-graduação stricto sensu, em nível de mestrado ou doutorado, ou para realização de estágios de pós-doutorado, no país ou no exterior.

Art. 50. Os processos seletivos de afastamento dos servidores técnico-administrativos serão regulamentados por normas elaboradas pelas unidades estratégicas de exercício e deverão considerar, no mínimo, os critérios abaixo, na seguinte ordem:

- I. servidor com menor titulação;
- II. servidor com maior tempo de efetivo exercício na unidade de nível estratégico, contado em dias;
- III. servidor com maior tempo de efetivo exercício na instituição;
- IV. critérios indicados no § 1º do art. 46 deste regulamento.

Art. 51. A Progep poderá solicitar manifestação da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG) quanto aos programas de pós-graduação ou instituições de ensino, a fim de subsidiar a análise da solicitação de afastamento.

Seção IV

Afastamento para estudo no exterior

Art. 52. O afastamento para estudo no exterior será concedido por até 4 (quatro) anos.

§ 1º Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do país pelo período máximo de 30 (trinta) dias.

§ 2º O afastamento para estudo no exterior para realização de visitas científicas ou intercâmbios acadêmicos, caracterizados como ação de desenvolvimento, terá a duração máxima de seis meses, sendo vedada sua prorrogação.

§ 3º Ao afastamento para missão no exterior, regulamentado pela Lei nº 5.809/1972 e Decreto nº 71.733/1973, não se aplica o disposto nesta resolução.

Art. 53. O afastamento para estudo no exterior pode envolver os seguintes encargos:



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- I. com ônus: hipótese na qual há a manutenção do vencimento e demais vantagens do cargo ou função e financiamento da viagem, com concessão de diárias e/ou passagens, ou outra forma de auxílio oficial; ou
- II. com ônus limitado: hipótese na qual estão garantidos somente a remuneração e demais vantagens permanentes do cargo.

Art. 54. Ao afastamento para estudo no exterior, quando se tratar de afastamento para participação em programas de pós-graduação stricto sensu ou realização de estágios de pós-doutorado, também se aplica o disposto nos art. 45 a 51 deste regulamento.

Seção V

Participação em programa de treinamento regularmente instituído

Art. 55. O afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído poderá ser concedido para realização de ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pela Ufes, realizada no país, desde que não se enquadre nos incisos I e II do art. 21.

§ 1º Considera-se ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pela Ufes, a ação de curta ou média duração, de interesse institucional manifestado pelo gestor da unidade de exercício do servidor, considerando as atividades do cargo ou função e do setor.

§ 2º O afastamento de que trata o caput poderá ser concedido para participação em cursos e eventos (colóquio, congresso, convenção, jornada, oficina, palestra, seminário, simpósio, workshop), e a realização de visitas técnicas ou intercâmbios acadêmicos no país, caracterizados como ação de desenvolvimento.

§ 3º Considera-se que eventos, visitas técnicas e intercâmbios acadêmicos no país são caracterizados como ação de desenvolvimento quando ao menos 75% da carga horária das atividades se enquadrar como aperfeiçoamento de que trata o inciso XI do art. 3º deste regulamento.

§ 4º A avaliação do enquadramento de que trata o § 3º deste artigo será realizada pelo gestor da unidade de exercício do servidor, se técnico-administrativo, e pela Câmara Departamental, se docente.

CAPÍTULO V

DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO

Art. 56. A ação de desenvolvimento em serviço poderá ser realizada nas seguintes modalidades:

- I. aperfeiçoamento; e



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

II. qualificação.

Seção I

Ação de Desenvolvimento em Serviço para aperfeiçoamento

Art. 57. A realização de ação de desenvolvimento em serviço na modalidade de aperfeiçoamento poderá ser autorizada, desde que:

- I. o servidor não tenha realizado anteriormente a ação de desenvolvimento pretendida;
- II. a ação de desenvolvimento atenda a uma ou mais necessidades de desenvolvimento previstas no PDP da Ufes vigente no período de participação na ação de desenvolvimento;
- III. a ação de desenvolvimento seja ofertada pela Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes, pela Escola Virtual.Gov, pela Enap ou pela rede de Escolas de Governo, exceto em casos devidamente justificados e aprovados pela chefia imediata;
- IV. a autorização para realizar ação de desenvolvimento em serviço não exceda 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho diária do servidor, exceto nos casos em que a ação de desenvolvimento seja síncrona e exija dedicação de carga horária superior a esse percentual;
- V. haja compatibilidade entre a ação de desenvolvimento e as atividades realizadas pelo servidor.

Art. 58. Para a instrução do processo de autorização de realização de ação de desenvolvimento em serviço na modalidade de aperfeiçoamento são necessários:

- I. requerimento de ação de desenvolvimento em serviço para aperfeiçoamento, conforme modelo disponibilizado no sítio eletrônico da Progep, contendo:
 - a) a(s) necessidade(s) de desenvolvimento que será(ão) atendida(s),
 - b) a justificativa de compatibilidade da ação de desenvolvimento com as atividades realizadas pelo servidor, e
 - c) a proposta de cronograma de atividades;
- II. documento contendo informações sobre a ação de desenvolvimento fornecida pela instituição promotora ou obtido no sítio eletrônico da instituição.

§ 1º O servidor interessado deve encaminhar o processo à chefia imediata, com antecedência mínima de 10 dias e máxima de 30 dias contados da data de início da ação de desenvolvimento.

§ 2º A chefia imediata avaliará a proposta de cronograma de atividades frente à necessidade de serviço do setor e à compatibilidade da ação de desenvolvimento com a(s) necessidade(s) de



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

desenvolvimento e as atividades realizadas pelo servidor, a fim de decidir sobre o deferimento, adequação ou indeferimento da solicitação.

§ 3º Em caso de deferimento da solicitação, o processo deve ser encaminhado ao servidor para participação na ação de desenvolvimento conforme cronograma proposto.

§ 4º Em caso de indeferimento da solicitação, o processo deve ser encaminhado ao servidor para ciência e, caso julgue necessário, apresentar recurso administrativo nos termos da Lei nº 9.784/1999.

Art. 59. O servidor que obteve autorização para realização de ação de desenvolvimento em serviço na modalidade de aperfeiçoamento, ao final da ação de desenvolvimento, deverá registrar a ação no Sistema de Registro Eletrônico de Frequência - SREF.

Art. 60 A realização de ação de desenvolvimento em serviço na modalidade de aperfeiçoamento poderá ser solicitada pela chefia imediata do servidor quando verificada a necessidade para execução das atividades do setor.

Parágrafo único. No caso previsto no caput deste artigo aplicam-se as disposições dos arts. 57, 58 e 59.

Seção II

Ação de Desenvolvimento em Serviço para qualificação

Art. 61. A ação de desenvolvimento em serviço na modalidade de qualificação poderá ser autorizada para realização de disciplinas de cursos de educação formal, desde que:

- I. o curso seja autorizado e/ou reconhecido pelo Ministério da Educação, ou o programa de pós-graduação seja reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) ou pelos demais órgãos competentes;
- II. cada uma das disciplinas atenda a uma ou mais necessidades de desenvolvimento previstas no PDP da Ufes vigente na data de início da realização da ação;
- III. a carga horária total a ser concedida não exceda 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho semanal do servidor;
- IV. haja compatibilidade de cada uma das disciplinas com as atividades realizadas pelo servidor.

§ 1º A ação de desenvolvimento em serviço para qualificação de que trata este artigo somente ocorrerá nos dias e horários de aula das disciplinas presenciais ou síncronas, inclusive atividades de elaboração de trabalho de conclusão de curso, para as quais o servidor solicitou a autorização.

§ 2º No caso de atividades de elaboração de trabalho de conclusão de curso, a ação de desenvolvimento em serviço para qualificação de que trata este artigo ocorrerá nos dias e horários



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

de disciplinas e de atividades de pesquisa e elaboração de dissertação ou tese, devidamente previstos em plano de trabalho ou projeto de pesquisa aprovado pelo orientador do servidor ou coordenador do curso, devendo sua jornada integral de trabalho ser retomada nos períodos de férias ou recessos escolares.

Art. 62. Para a instrução do processo de ação de desenvolvimento em serviço na modalidade de qualificação são necessários:

- I. requerimento de ação de desenvolvimento em serviço para qualificação, conforme modelo disponibilizado no sítio eletrônico da Progep, contendo:
 - a) a(s) necessidade(s) de desenvolvimento que será(ão) atendida(s); e
 - b) a justificativa de compatibilidade da(s) disciplinas(s) e/ou plano de trabalho ou projeto de pesquisa, conforme o caso, com as atividades realizadas pelo servidor;
- II. documento da instituição de ensino atestando a matrícula do servidor na(s) disciplina(s) objeto do requerimento, o período em que ocorrerão as aulas e seus respectivos horários; e
- III. plano de trabalho e/ou projeto de pesquisa, no caso de atividades de elaboração de trabalho de conclusão de curso, aprovado pelo orientador do estudante ou pelo coordenador do curso.

Parágrafo único. O servidor interessado deve encaminhar o processo à chefia imediata, com antecedência mínima de 15 dias, contados da data de início da autorização.

Art. 63. Ao receber a solicitação do servidor, à chefia imediata compete atestar que:

- I. há incompatibilidade de horários entre as disciplinas e o horário de trabalho do servidor;
- II. a carga horária a ser concedida não excede 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho semanal do servidor; e
- III. a autorização para realizar ação de desenvolvimento em serviço não prejudicará o pleno funcionamento do setor.

§ 1º Em caso de deferimento da solicitação pela chefia imediata, o processo deve ser encaminhado à Progep para os registros pertinentes.

§ 2º Em caso de indeferimento da solicitação, o processo deve ser encaminhado ao servidor para ciência e, caso julgue necessário, apresentar recurso administrativo nos termos da Lei nº 9.784/1999.

Art. 64. O servidor que obteve autorização para realizar ação de desenvolvimento em serviço na modalidade de qualificação, ao final da ação, deverá apresentar:



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

- I. certificado ou documento equivalente que comprove a participação; e
- II. relatório de atividades desenvolvidas, conforme modelo disponibilizado pela Progep.

Parágrafo único. Cada disciplina cursada é considerada uma ação de desenvolvimento em separado, devendo o relatório ser preenchido individualmente para cada disciplina.

CAPÍTULO VI

DAS DESPESAS E REEMBOLSOS

Seção I

Da realização de despesas

Art. 65. As despesas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens somente poderão ser providenciadas após a aprovação do PDP, observado o disposto no art. 8º e no inciso IV do art. 17 deste regulamento.

§ 1º O disposto no caput poderá ser excepcionado pelo(a) reitor(a) e registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento.

§ 2º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 1º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização.

Art. 66. A Ufes deverá promover, até o 10º dia útil do mês subsequente, a publicidade das despesas mensais a que se refere o art. 65, de forma transparente e objetiva ao cidadão, por meio do sítio eletrônico da Progep, discriminando:

- I. nome do servidor para a qual foi destinada a despesa;
- II. tipo da despesa:
 - a. se diárias e passagens;
 - b. se mensalidade;
 - c. se inscrição; e
 - d. se contratação, prorrogação ou substituição contratual.
- III. despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

- IV. valor total de cada tipo de despesa;
- V. número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e razão social do fornecedor para cada tipo de despesa;
- VI. período da ação de desenvolvimento; e
- VII. a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

Art. 67. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

Parágrafo único. Exceções ao disposto no caput poderão ser aprovadas pela Progep, mediante justificativa.

Seção II

Do reembolso das despesas realizadas pelo servidor

Art. 68. O(a) reitor(a) poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

- I. existência de disponibilidade financeira e orçamentária;
- II. atendimento das condições previstas nesta Resolução para a realização da ação de desenvolvimento;
- III. existência de justificativa do requerente, com a concordância da chefia imediata, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais da Ufes;
- IV. justificativa da relevância da ação de desenvolvimento alinhada aos objetivos organizacionais da Ufes; e
- V. indicação do motivo pelo qual não foi possível realizar as despesas pelo órgão em tempo hábil.

§ 1º Considera-se imprescindível a ação de desenvolvimento cuja não realização possa acarretar prejuízos concretos ao desempenho dos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

§ 2º A imprescindibilidade da ação de desenvolvimento deve ser justificada e atestada pelo gestor da unidade estratégica e submetida à homologação pelo(a) reitor(a), permitida a delegação ao(à) titular da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO VII

DOS PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO CONSELHO UNIVERSITÁRIO

Art. 69. São Programas de Desenvolvimento dos servidores da Ufes:

- I. Programa de Ambientação e Integração: visa promover a ambientação dos novos servidores e integrá-los à comunidade universitária.
- II. Programa de Formação Geral: visa desenvolver as competências transversais de um setor público de alto desempenho e atender a necessidades gerais de desenvolvimento dos servidores.
- III. Programa de Formação e Atualização de Professores: visa desenvolver as competências necessárias para a atuação docente nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica.
- IV. Programa de Desenvolvimento de Gestores: visa desenvolver as competências de liderança e aquelas necessárias para a gestão da universidade conforme premissas legais e do plano estratégico.
- V. Programa de Orientação à Saúde e Qualidade de Vida: visa orientar os servidores sobre promoção à saúde e à qualidade de vida.
- VI. Programa de Qualificação: visa apoiar a formação dos servidores em ações de educação formal.
- VII. Programa de Estudo de Idiomas: visa apoiar a capacitação por meio de bolsas de estudos de idiomas.
- VIII. Programa de Formação Específica: visa atender a necessidades específicas de desenvolvimento de acordo com a área de atuação do servidor, exigências legais ou demandas de órgãos de controle.

§ 1º A estrutura e o regulamento de cada programa serão definidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

§ 2º O Programa de Capacitação de que trata o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PDIC/PCCTAE) é parte integrante deste regulamento.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 70. A Comissão Interna de Supervisão (CIS) e a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) acompanharão a execução dos procedimentos deste regulamento.

Art. 71. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Universitário.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Art. 72. Revogam-se as Resoluções nº 18/1997 e 01/2019 deste Conselho e a Resolução nº 31/2012 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão.

Art. 73. Esta resolução entra em vigor em xx de xxxxxxxx de xxxx.