



RESOLUÇÃO CUNI Nº 810

(Alteração feita pela Resolução CUNI nº 922, de 19.08.2008)

~~Aprova o "Programa de Capacitação Profissional e Qualificação dos Trabalhadores Técnico-Administrativos" da Universidade Federal de Ouro Preto.~~

Aprova as Normas para afastamento de trabalhadores técnico-administrativos em educação para programas de pós-graduação **stricto sensu**.

O Conselho Universitário da Universidade Federal de Ouro Preto, em sua reunião 197ª reunião ordinária, realizada em 15 de fevereiro de 2007 deste ano, no uso de suas atribuições legais,

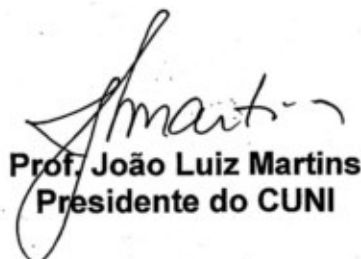
RESOLVE:

~~Art. 1º Aprovar o "Programa de Capacitação Profissional e Qualificação dos Trabalhadores Técnico-Administrativos" da Universidade Federal de Ouro Preto, cujo documento fica fazendo parte integrante desta Resolução.~~

Art. 1º Aprovar as "Normas para afastamento de trabalhadores técnico-administrativos em educação para programas de pós-graduação **stricto sensu**."

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições contrárias.

Ouro Preto, em 15 de fevereiro de 2007.


Prof. João Luiz Martins
Presidente do CUNI

PUBLICADO
BOLETIM ADMINISTRATIVO
Nº 008
DATA 27/02/2007



**~~PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E
QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO~~**

**NORMAS PARA AFASTAMENTO DE TRABALHADORES
TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO PARA
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***

(O título deste anexo foi alterado pela Resolução CUNI nº 922, de 19.08.2008)

I – DAS FINALIDADES

Art. 1º Este Programa é parte integrante do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE da UFOP, instituído pela Resolução CUNI nº 782, de 27 de setembro de 2006, e tem por finalidade estabelecer as diretrizes e os procedimentos técnico-pedagógicos para a execução das ações de capacitação e qualificação destinadas à melhoria da qualidade dos serviços prestados pela Instituição, ao cumprimento dos objetivos institucionais e ao desenvolvimento integral dos trabalhadores técnico-administrativos da UFOP, buscando melhor qualidade de vida e realização profissional.

Art. 2º Para fins deste Programa, entende-se por:

a) **Desenvolvimento:** processo continuado que visa a ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais.

b) **Capacitação:** processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de treinamento e aperfeiçoamento, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais.

c) **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.

II – DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º O Programa de Capacitação Profissional e Qualificação observará os princípios constantes do PDIP desta Universidade, destacando-se:

a) observância aos fundamentos éticos, sociais e pedagógicos do Sistema Federal de Ensino:



na extensão:

- b) fortalecimento das metas institucionais: no ensino, na pesquisa,
- c) coerência e convergência das ações de capacitação com os objetivos individuais e institucionais:
- d) garantia de ações que contemplem a todos os ambientes organizacionais, nas diversas linhas de desenvolvimento:
- e) oportunidades de acesso a todos os trabalhadores:
- f) ampliação do conceito de desenvolvimento na dimensão plena do ser humano, como profissional e como cidadão.

III – DOS OBJETIVOS

Art. 4º O Programa de Capacitação Profissional e Qualificação tem como objetivos:

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

IV – DOS PROJETOS

Art. 5º O Programa de Capacitação Profissional e Qualificação será constituído pelo Projeto de Incentivo à Qualificação e pelo Projeto de Capacitação Profissional, que se interagem e se complementam visando a atender aos objetivos propostos.



Art. 6º O Projeto Incentivo à Qualificação abrange as seguintes linhas de desenvolvimento:

- a) ações voltadas para Educação de Jovens e Adultos nos níveis do ensino fundamental e médio;
- b) ações que busquem incentivar os trabalhadores e fornecer-lhes condições para prosseguir estudos em nível de graduação e pós-graduação, na própria UFOP ou em outras instituições.

Art. 7º 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.

Art. 8º O Projeto de Capacitação Profissional aborda aspectos técnicos e comportamentais que venham a contribuir para o aprimoramento dos conhecimentos, habilidades e atitudes do trabalhador no seu desempenho funcional.

Art. 9º O Projeto de Capacitação Profissional contempla ações oferecidas na UFOP ou realizadas por organismos externos, e abrange as seguintes linhas de desenvolvimento:

- a) Iniciação ao Serviço Público – Ações que têm por objetivo propiciar ao trabalhador recém-contratado uma visão global da Instituição, o esclarecimento sobre as responsabilidades, direitos e deveres do servidor e as especificidades do serviço público, e sua integração no ambiente de trabalho;
- b) Gestão – Ações que têm o objetivo de preparar ou atualizar os trabalhadores da UFOP para atividades de gestão;
- c) Inter-relação entre ambientes – Ações relacionadas à capacitação do trabalhador para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;
- d) Capacitação Específica – Ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que o trabalhador atua;
- e) Qualidade de Vida no Trabalho – Ações que têm por objetivo a busca da melhoria das condições de trabalho, vida e saúde do trabalhador.



VI - DO DESENVOLVIMENTO

Art. 10 Compete à CGP o gerenciamento do presente Programa, incluindo as ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação.

Art. 11 As ações de capacitação profissional e de qualificação serão definidas com base em diagnóstico a ser realizado, com a participação efetiva dos trabalhadores técnico-administrativos, pela Comissão de Apoio a esse Programa, instituída conforme artigos 13 e 14 desta Resolução.

Art. 12 Os resultados dos programas de Avaliação de Desempenho Profissional e de Redimensionamento da Força de Trabalho, assim que disponíveis, serão considerados para o diagnóstico das necessidades de capacitação profissional e qualificação.

Art.13 A Comissão de Apoio de que trata o artigo 11 será constituída por:

- dois representantes da CGP, por ela indicados;
- dois representantes da CIS, por ela indicados;
- um representante de cada unidade acadêmica, indicado pelo respectivo Diretor;
- um representante da Prefeitura Universitária, indicado pelo Prefeito;
- um representante da PROAD, indicado pelo respectivo Pró-Reitor;
- um representante dos setores administrativos situados no prédio da Reitoria e dos demais setores a ela vinculados, a saber: Reitoria, PROPLAD, CCS, NTI, PRPE, SISBIN, CIED, CCS, NTI e DOF;
- um representante dos Departamentos acadêmicos vinculados à Reitoria (CEDUFOP, DECEA, DETUR e DEDIR);
- um representante da PROGRAD, PROEX e PROPP;

Art. 14 São atribuições da Comissão de Apoio ao PDIP:

07



- conscientização dos trabalhadores da UFOP e do quadro de chefias para a necessidade de participação no processo de diagnóstico da demanda de capacitação profissional e qualificação;
- realização do diagnóstico das necessidades de capacitação e qualificação nos diversos setores da UFOP, de acordo com os procedimentos a serem definidos pela CGP, em conjunto com a CIS.

Art. 15 A Comissão de Apoio receberá treinamento específico para o desenvolvimento de suas atribuições.

Art. 16 A Comissão de Apoio deverá realizar o diagnóstico de que trata o artigo 11 desta Resolução e, até 31 de dezembro cada ano, encaminhá-lo à CGP, em formulário próprio.

Parágrafo único. Excepcionalmente no ano de implantação deste Programa, o diagnóstico de que trata o **caput** deste artigo será realizado até o dia 31 de maio.

Art. 17 A partir do diagnóstico realizado pela Comissão de Apoio, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas, em parceria com a CIS, elaborará a Programação Anual de Capacitação Profissional e Qualificação dos trabalhadores técnico-administrativos da UFOP.

Art. 18 A programação anual de que trata o artigo 18 deverá ser divulgada em março de cada ano.

Parágrafo único. Excepcionalmente no ano de implantação deste Programa a divulgação de que trata o **caput** deste artigo será feita no mês de agosto.

Art. 19 Para a realização das ações de qualificação e capacitação profissional, poderão ser estabelecidas parcerias, mediante convênios ou acordos de cooperação técnica, entre a Universidade Federal de Ouro Preto e outras instituições que atendam aos objetivos deste Programa, respeitada a legislação pertinente.

Art. 20 Novas ações poderão ser propostas e incorporadas, mesmo com a programação anual de capacitação e qualificação definida, desde que sejam compatíveis com os princípios e objetivos deste Programa.

Parágrafo único. A condição estabelecida no **caput** deste artigo deverá ser atestada pela CGP, ouvida a CIS.



Art. 21 As ações de capacitação serão executadas por ministrantes com comprovada qualificação técnica nas áreas de conhecimento às quais se vinculam. Dar-se á prioridade àqueles com vínculo com a instituição.

Parágrafo único. A seleção dos ministrantes será feita através de edital divulgado pela CGP.

Art. 22 A seleção para participação nas ações oferecidas obedecerá aos seguintes critérios, nesta ordem:

- a) consonância com o diagnóstico das necessidades de capacitação;
- b) relação com o ambiente organizacional.

Art. 23 Sempre que as vagas não forem preenchidas pelo público-alvo a que se destina a ação, as mesmas serão disponibilizadas aos outros trabalhadores da Instituição, e os critérios para participação, neste caso, serão estabelecidos pela CGP.

Art. 24 As normas para participação em cursos de pós-graduação (**lato e stricto sensu**) constam no anexo deste Programa.

Art. 25 Compete à Área de Desenvolvimento de Pessoal da CGP informar às respectivas chefias a freqüência dos trabalhadores nas ações de Capacitação Profissional e Qualificação ministradas na UFOP.

Art. 26 Serão expedidos certificados de conclusão das ações de capacitação ministradas na UFOP ao participante que obtiver, no mínimo, 75% de freqüência e aproveitamento que atenda aos critérios definidos para cada ação.

Art. 27 Ao trabalhador técnico-administrativo será concedida a licença para capacitação, conforme o artigo 87 da Lei nº 8.112/90.

Parágrafo único. A licença para capacitação a que se refere o **caput** desse artigo deverá ser regulamentada pelo Conselho Universitário.

Art. 28 Compete à Área de Desenvolvimento de Pessoal da CGP a manutenção de banco de dados relacionados à capacitação profissional e qualificação dos trabalhadores técnico-administrativos, com vistas a subsidiar o planejamento da Universidade e a assegurar as informações pertinentes aos processos de Progressão por Capacitação Profissional e de concessão do Incentivo à Qualificação, nos termos da legislação pertinente.



Art. 29 O Programa de Capacitação Profissional e Qualificação será anualmente avaliado pela CGP, em parceria com a CIS, considerando:

- a) concretização das ações programadas;
- b) participação dos técnico-administrativos e das chefias;
- c) eficiência do Programa para o atendimento às metas institucionais;
- d) aprimoramento da cultura de capacitação e qualificação na Instituição.

Art. 30 As ações de capacitação profissional oferecidas pela UFOP, quando encerradas, serão avaliadas de acordo com critérios estabelecidos pela CGP, com o objetivo de subsidiar a melhoria contínua do Projeto.

Art. 31 As ações de qualificação oferecidas pela UFOP serão avaliadas durante o desenvolvimento das mesmas, de acordo com critérios estabelecidos pela CGP.

Art. 32 Para o cumprimento do disposto nos artigos 30 e 31, a CGP deverá disponibilizar os instrumentos de avaliação a serem preenchidos pelos trabalhadores e chefias, abordando os seguintes fatores, além de outros que julgar necessários:

- a) relevância do conteúdo;
- b) aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos no desenvolvimento das atividades do trabalhador;
- d) carga horária do evento e espaço físico utilizado;
- e) desempenho do instrutor nas ações de capacitação.

VI - CONSIDERAÇÕES GERAIS

Art. 33 Os Afastamentos para Cursos de Pós-graduação *stricto sensu* têm sua tramitação realizada nos termos dos textos institucionais que os regem, observando, no que couber, o previsto no presente Programa de Capacitação Profissional e Qualificação.



Art. 34 Somente serão considerados para fins de progressão por capacitação profissional e de concessão de incentivo à qualificação de acordo com a lei 11.091/2005 as ações de capacitação profissional e qualificação desenvolvidas de acordo com o presente Programa.

Art. 35 Serão acolhidas as Certificações obtidas pelo trabalhador em Programas de Capacitação promovidos por outras Instituições devidamente reconhecidas, desde que compatíveis com os objetivos e normas deste Programa e respeitada a legislação pertinente.

Parágrafo único. A condição estabelecida no **caput** deste artigo deverá ser atestada pela CGP, ouvida a CIS.

Art. 36 Havendo possibilidade de atendimento e constatada a necessidade de treinamento, poderá ser oferecida oportunidade de participação em ações de capacitação profissional a componentes da força de trabalho que atua na UFOP não pertencentes ao quadro de pessoal efetivo.

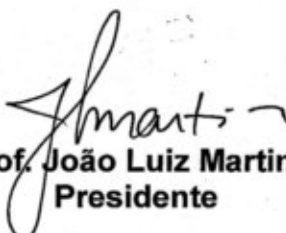
Parágrafo único. Terão prioridade de participação, em qualquer ação de capacitação, os trabalhadores do quadro de pessoal efetivo da UFOP.

Art. 37 Deverão ser oferecidas condições de acessibilidade a portadores de deficiência ou mobilidade reduzida, mediante solicitação do participante no ato da inscrição nas ações de capacitação.

Art. 38 Para as ações de capacitação profissional e qualificação oferecidas por órgãos externos e pagos pela UFOP, será instaurado procedimento administrativo nos termos da legislação em vigor, sempre que o trabalhador não concluir, sem justificativa, a ação em que se inscreveu.

Art. 39 Fica revogada a Resolução CUNI nº 143.

Ouro Preto, em 15 de fevereiro de 2007.



Prof. João Luiz Martins
Presidente



ANEXO À RESOLUÇÃO CUNI 810

NORMAS PARA PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO EM PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO.

1 - O servidores técnico-administrativos em educação estáveis poderão afastar-se de suas funções, em tempo parcial ou integral, para participar de curso de pós-graduação em instituições nacionais ou estrangeiras, desde que em consonância com o diagnóstico de necessidades de capacitação e qualificação realizado pela Instituição.

1.1 - Somente será autorizado o afastamento para realização de curso diretamente ligado ao ambiente organizacional de atuação do servidor, observado o previsto na legislação vigente.

2 - Os afastamentos dos servidores poderão se dar:

2.1 - Com ônus quando, além dos vencimentos e demais vantagens do cargo, forem feitas quaisquer despesas pelos cofres públicos com mensalidades ou bolsas de estudo, de acordo com as normas vigentes.

2.2 - Sem ônus, quando forem feitos apenas pagamento de vencimentos e demais vantagens.

3 - Os afastamentos para programas de pós-graduação *stricto sensu* terão as seguintes durações:

a) vinte e quatro meses, prorrogáveis por mais seis meses, para mestrado;

b) quarenta e oito meses, prorrogáveis por mais doze meses, para doutorado;

c) até doze meses, para pós-doutorado.

3.1 - Poderão ser concedidas as prorrogações regimentais do afastamento, mediante justificativa fundamentada do professor orientador, programação de atividades e cronograma para conclusão do programa.

3.2 - Excepcionalmente, poderá ser concedida prorrogação extraregimental do afastamento, a critério da CGP e ouvida a CIS, mediante justificativa fundamentada do servidor avalizada pela chefia imediata, programação de atividades e cronograma para conclusão do programa.

Ø



4 - A solicitação de afastamento em tempo parcial ou integral deverá ser feita à CGP e deverá conter as seguintes informações:

- a) justificativa do órgão de lotação do trabalhador sobre o programa proposto;
- b) período e duração do programa;
- c) documentação de aceitação por parte da instituição de destino onde o servidor deverá realizar a pós-graduação;
- d) cópia do diploma de graduação;
- e) termo de compromisso devidamente preenchido e assinado pelo servidor, conforme item 9 destas Normas;
- f) plano provisório de estudos ou atividades.

5 - O trabalhador matriculado em programa de pós-graduação deverá apresentar à Coordenadoria de Gestão de Pessoas:

- a) o plano de estudo definitivo, até o final do primeiro ano de curso;
- b) relatório das atividades desenvolvidas, com parecer do orientador, destacando as etapas já concluídas de seu projeto e a programação fixada para o período subsequente, em até quarenta e cinco dias contados do final de cada período letivo do programa;
- c) avaliação de desempenho assinada pelo professor orientador, em até quarenta e cinco dias contados do final de cada período letivo do programa.

5.1 - Caso não sejam apresentados os documentos relacionados neste item, sem justificativa, será suspenso o afastamento.

6 - Após a conclusão do programa, o trabalhador terá até sessenta dias para apresentar à CGP o relatório final das atividades desenvolvidas e o documento comprobatório de conclusão do curso.

7 - Dois exemplares da tese ou da dissertação, após a aprovação do relatório de conclusão do programa, deverão ser obrigatoriamente encaminhados ao SISBIN/UFOP.

①



4 - A solicitação de afastamento em tempo parcial ou integral deverá ser feita à CGP e deverá conter as seguintes informações:

- proposto;
- a)** justificativa do órgão de lotação do trabalhador sobre o programa;
 - b)** período e duração do programa;
 - c)** documentação de aceitação por parte da instituição de destino onde o servidor deverá realizar a pós-graduação;
 - d)** cópia do diploma de graduação;
 - e)** termo de compromisso devidamente preenchido e assinado pelo servidor, conforme item 9 destas Normas;
 - f)** plano provisório de estudos ou atividades.

5 - O trabalhador matriculado em programa de pós-graduação deverá apresentar à Coordenadoria de Gestão de Pessoas:

- a)** o plano de estudo definitivo, até o final do primeiro ano de curso;
- b)** relatório das atividades desenvolvidas, com parecer do orientador, destacando as etapas já concluídas de seu projeto e a programação fixada para o período subsequente, em até quarenta e cinco dias contados do final de cada período letivo do programa;
- c)** avaliação de desempenho assinada pelo professor orientador, em até quarenta e cinco dias contados do final de cada período letivo do programa.

5.1 - Caso não sejam apresentados os documentos relacionados neste item, sem justificativa, será suspenso o afastamento.

6 - Após a conclusão do programa, o trabalhador terá até sessenta dias para apresentar à CGP o relatório final das atividades desenvolvidas e o documento comprobatório de conclusão do curso.

7 - Dois exemplares da tese ou da dissertação, após a aprovação do relatório de conclusão do programa, deverão ser obrigatoriamente encaminhados ao SISBIN/UFOP.

97



8 – Caso o programa não seja concluído no prazo estabelecido, incluídas as prorrogações autorizadas, a CGP deverá providenciar a apuração dos motivos, de acordo com a legislação vigente e, se comprovada a responsabilidade do trabalhador, serão aplicadas as penalidades previstas em lei.

9 - A concessão do afastamento implicará compromisso de, no retorno, o servidor exercer suas atividades na Universidade por prazo no mínimo igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações, salvo mediante indenização das despesas ocorridas com seu afastamento, conforme legislação em vigor.

Ouro Preto, em 15 de fevereiro de 2007.

Prof. João Luiz Martins
Presidente