SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS SUPERIORES
DELIBERAÇÃO Nº 056/2006
CONSELHO DEPARTAMENTAL
EM 19 DE DEZEMBRO DE 2006

Dispõe sobre o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG.

O Reitor da FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE na qualidade de Presidente do CONSELHO DEPARTAMENTAL, tendo em vista decisão deste Conselho tomada em reunião do dia 19 de dezembro de 2006, Ata nº 336,

D E L I B E R A :

Art. 1º Aprovar o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG, conforme anexo.

Art. 2º A presente DELIBERAÇÃO entra em vigor nesta data, revogando as deliberações do CODEP nºs 030/1999 e 08/2000 e o Ato Executivo nº 018/2000..

Prof. Dr. João Carlos Brahm Cousin

PRESIDENTE DO CODEP

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRA

DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG

CAPÍTULO I – Da legislação

Art. 1º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento integra o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a qual está estabelecida nas Leis 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e 11.233, de 22 de dezembro de 2005; nos Decretos 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, 5.824, de 29 de junho de 2006, e 5.825, de 29 de junho de 2006; na Portaria MEC 09, de 29 de junho de 2006; Portaria MPOG 208, de 25 de julho de 2006; e, na Resolução CONSUN-FURG 32/2006, de 29 de setembro de 2006.

Art. 2º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Fundação Universidade Federal do Rio Grande está em conformidade com o disposto no inciso II do Art. 24 da Lei 11.091/2005; no inciso II do Art. 5° e no art. 7° do Decreto 5.825/2006; e, nos Arts. 1° a 3°, no *caput* do Art. 5°, no Art. 6° e nos Art. 9° a 12 do Decreto 5.707/2006.

CAPÍTULO II – Dos princípios e diretrizes

Art. 3º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG será regido pelos seguintes princípios e diretrizes, com base no Art. 3° da Lei 11.091/2005 e no Art. 2° do Decreto 5.825/2006:

I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;

III – reconhecimento do saber não-instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, pesquisa e extensão;

IV - desenvolvimento vinculado aos objetivos institucionais;

V - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

VI - cooperação técnica entre a FURG, o Ministério da Educação e as demais instituições publicas de ensino e de pesquisa; e,

VII - co-responsabilidade, pela gestão da carreira e pelo Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, da Administração Superior da FURG, dos dirigentes de Unidades Administrativas e Acadêmicas, da Superintendência de Administração de Recursos Humanos, do Comitê Gestor do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e da Comissão Interna de Supervisão (CIS).

CAPÍTULO III – Dos conceitos

Art. 4º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG observará os seguintes conceitos, com base no Art. 3º do Decreto 5.825/2006:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e de qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do aprimoramento 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 FURG, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

VII - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a FURG, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

VIII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da FURG, que realiza atividades afins e complementares;

IX - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da FURG que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e,

X - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

CAPÍTULO IV – Dos objetivos

Art. 5º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG terá como objetivo geral promover o desenvolvimento, o aperfeiçoamento e a qualificação dos servidores da Universidade, visando a melhoria do desempenho de suas atividades e o exercício pleno da cidadania, voltados ao cumprimento dos objetivos e estratégias estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Art. 6º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG terá como objetivos específicos, com base no Art. 7° do Decreto 5.825/2006:

I – contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II – capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e,

III – capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da FURG.

CAPÍTULO V – Das linhas de desenvolvimento

Art. 7º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG observará as seguintes linhas de desenvolvimento, com base no Art.7° do Decreto 5.825/2006:

I - <u>iniciação ao serviço público</u>: visa o conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da FURG e da conduta do servidor público, e sua integração ao 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 da FURG;

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 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; e,

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

CAPÍTULO VI – Dos Subprogramas e Projetos

Art. 8º O Plano de Ação Anual da Instituição contemplará o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, de forma articulada e tendo em vista o papel social da FURG.

Art. 9º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG será constituído do Subprograma de Qualificação e do Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, os quais promoverão em caráter permanente os seguintes projetos:

I. Projeto Iniciação ao Serviço Público

Processo obrigatório de integração destinado aos servidores que ingressarem na FURG, visando o conhecimento da função do Estado, das especificidades do Serviço Público, da missão e dos objetivos, da cultura e da estrutura da Universidade, de seus direitos e deveres, dos benefícios e da ética no Serviço Público.

II. Projeto de alfabetização

II. Projeto de educação de ensino fundamental, médio e médio profissionalizante;

IV. Projeto de educação de ensino de graduação

V. Projeto de educação de ensino de pós-graduação

Ações de ensino-aprendizagem, por meio de educação formal, que visam através dos projetos II a V, incentivar e dotar os servidores de conhecimentos, competências e habilidades que excedam a exigência do próprio cargo.

VI. Projeto de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional

Ações de ensino-aprendizagem não-formal que têm por objetivo proporcionar aos servidores a atualização de conhecimentos, visando à melhoria do desempenho de atividades atinentes aos cargos que ocupam na Instituição.

VII. Projeto de capacitação gerencial

Processo permanente de qualificação e atualização das chefias da Instituição, visando à orientação quanto aos procedimentos administrativos e desenvolvimento de competências para o desempenho da função. O processo será extensivo a todos os servidores.

VIII. Projeto Qualidade de Vida

Ações preventivas que têm como objetivo trabalhar a relação do indivíduo consigo mesmo, com os outros e com o ambiente que o cerca, visando a obtenção do bem estar físico, psíquico e social.

IX. Projeto de Educação Continuada no Serviço Público

Processo permanente de resgate e afirmação da ética no Serviço Público, ao longo da vida funcional dos servidores da FURG, por meio de ações de capacitação nos projetos de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional e de capacitação gerencial.

X. Projeto de valorização do Servidor Público

Processo permanente de resgate e reconhecimento dos servidores da FURG pelo desempenho de funções ao longo de sua vida profissional.

§ 1º - O Subprograma de Qualificação terá por objetivo apoiar e implementar ações que visem ampliar a escolaridade dos servidores técnico-administrativos em Educação e será constituído dos projetos constantes nos incisos II, III, IV e V.

§ 2º - O Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento terá por objetivo a melhoria do desempenho das atividades do cargo e desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em Educação e será constituído dos projetos constantes nos incisos I, VI, VII, VIII, IX e X.

CAPÍTULO VII – Do Dimensionamento Anual de Capacitação

Art. 10 O Dimensionamento Anual de Capacitação contemplará o Levantamento das Demandas em Capacitação das Unidades Administrativas e Acadêmicas, os Indicadores do Programa de Avaliação de Desempenho, as propostas da SARH e do Comitê Gestor, desde que atendam os objetivos e as estratégias definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional.

CAPÍTULO VIII – Do Plano Anual de Capacitação

Art. 11 A FURG, fazendo uso dos recursos disponibilizados no Programa de Gestão do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, oferecerá aos seus servidores por meio do Plano Anual de Capacitação cursos presenciais e/ou à distância, seminários, simpósios, jornadas, congressos, palestras, oficinas, *workshops*, encontros e outras atividades afins, tomando por referência o Dimensionamento Anual de Capacitação.

Parágrafo Único - A participação do servidor no Plano Anual de Capacitação será permitida desde que:

I - a Ação de Capacitação conste do Levantamento de Demandas em Capacitação da Unidade de lotação do servidor e no Dimensionamento Anual de Capacitação;

II - o servidor possua os pré-requisitos compatíveis com a ação proposta;

III - o servidor esteja inserido no público-alvo definido para a ação de capacitação;

IV - o servidor tenha a anuência de sua chefia; e,

V - exista disponibilidade de vaga.

Art. 12 O servidor não contemplado em ações contidas no Plano Anual de Capacitação, poderá para fins de Progressão por Nível de Capacitação, buscar alternativas próprias de capacitação, desde que estejam previstas no Dimensionamento Anual de Capacitação e que o servidor tenha sido identificado como público-alvo.

Art. 13 Para a execução do Plano Anual de Capacitação, a SARH contará com a colaboração de docentes, discentes e técnico-administrativos em Educação, sendo caracterizada como atividade acadêmica e podendo também contratar pessoas físicas ou jurídicas.

Art. 14 O servidor técnico-administrativo em Educação inscrito ou selecionado para ações contidas no Plano Anual de Capacitação, que se achar impossibilitado de participar, deverá comunicar o fato à SARH, com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis do início da mesma.

Art. 15 O servidor técnico-administrativo em Educação que abandonar ações contidas no Plano Anual de Capacitação deverá comunicar o fato imediatamente à SARH, que por sua vez informará ao responsável pela Unidade de lotação do servidor.

§ 1º - Considera-se abandono a desistência por iniciativa própria do servidor ou quando este ultrapassar o limite de faltas permitidas, desde que não justificadas pelos afastamentos previstos em lei.

§ 2º - O servidor que abandonar ações contidas no Plano Anual de Capacitação ou não participar da avaliação do seu aproveitamento, perderá a prioridade de realizar outra capacitação em relação aos demais servidores da Instituição até dezembro do exercício seguinte à ocorrência do fato.

CAPÍTULO IX – Da Licença para Capacitação e da Liberação de Horário para participação nos Subprogramas de Qualificação e de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento.

Art. 16 A Licença para Capacitação e a Liberação de Horário deverão ser concedidas**,** observada a manutenção de 2/3 (dois terços) da força de trabalho, por turno, do total de integrantes da menor estrutura organizacional da Universidade onde estiver lotado o servidor.

Parágrafo Único - Os 2/3 (dois terços) estabelecidos no *caput* deste artigo deverão ter sua base de aplicação ampliada para as lotações de Unidades Administrativas ou Acadêmicas imediatamente superiores àquela onde estiver lotado o servidor, se nelas a força de trabalho for inferior a três pessoas.

Art. 17 A Licença para Capacitação e a Liberação de Horário poderão ser concedidas desde que a ação pleiteada conste no Dimensionamento Anual de Capacitação e que o servidor tenha sido identificado como público alvo.

Art. 18 O servidor técnico-administrativo em Educação, em conformidade com o Art. 10 do Decreto 5.707/2006, após cada qüinqüênio de efetivo exercício, poderá afastar-se em Licença para Capacitação, com a respectiva remuneração do cargo efetivo, por até três meses, para participar de cursos de capacitação.

§ 1º - Os períodos de Licença para Capacitação não são acumuláveis.

§ 2º - A Licença para Capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias.

§ 3º - A FURG poderá custear a participação do servidor em ações de capacitação durante a Licença para Capacitação.

§ 4º - O servidor poderá usufruir da Licença para Capacitação em ações de capacitação promovidas pela Instituição.

§ 5º - A Licença para Capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de monografia de especialização, dissertação de mestrado ou tese de doutorado.

Art. 19 Constitui direito dos servidores a Liberação de Horário para participar do Subprograma de Qualificação.

§ 1º - A Liberação de Horário será de 50% (cinqüenta por cento) da carga horária semanal do servidor, observando-se:

I – a liberação de horário se dará quando o servidor estiver matriculado em, no mínimo, 03 (três) disciplinas ou que a carga horária das disciplinas em que estiver matriculado for igual ou superior a 12 (doze) horas-aula semanais;

II - a liberação de horário se dará durante o período letivo;

III **-** a liberação de horário implicará na assinatura de um termo de compromisso, no qual o servidor compromete-se a exercer suas atividades na Universidade por prazo igual à carga horária total da liberação, salvo mediante indenização das despesas havidas com seu aperfeiçoamento, exceto os servidores que se enquadrarem no projeto de alfabetização;

a) entende-se como despesas havidas, a remuneração do servidor, proporcional ao horário de afastamento, excluídos os valores relativos aos auxílios alimentação, transporte e pré-escolar.

IV - o servidor beneficiado com liberação de horário, em caso de necessidade da Instituição durante o período de realização do curso, poderá ser convocado para execução de atividades especiais, de caráter esporádico, tendo como limite semanal o número de horas obtidas na liberação, caracterizadas estas como compensação de horário;

V **-** o limite máximo de liberação de horário do servidor será pelo tempo mínimo necessário para realização do curso, acrescido de 50% (cinqüenta por cento), contados a partir da data de ingresso no curso;

VI - a liberação de horário não se aplica ao servidor que: exerça função de confiança; esteja respondendo a processo administrativo disciplinar; não atenda ao disposto no inciso III; e,

VII - o servidor que não se enquadrar nas condições estabelecidas no inciso I será liberado no horário da(s) disciplina(s) em que estiver matriculado, considerando o período necessário para o deslocamento do servidor até o local de realização da atividade.

§ 2º - O servidor técnico-administrativo em Educação poderá afastar-se de suas funções para participar de cursos de pós-graduação em instituições nacionais ou estrangeiras, de acordo com as normas existentes na Instituição, quando constantes no Levantamento das Demandas em Capacitação da Unidade de lotação em que estiver lotado e no Dimensionamento Anual de Capacitação.

§ 3º – Os cursos de pós-graduação *lato sensu* promovidos pela FURG deverão reservar 10% (dez por cento) do total de vagas para os servidores técnico-administrativos em Educação, sem ônus, cujos critérios para participar de seleção deverão ser estabelecidos pela SARH.

§ 4º – No(s) dia(s) de realização da(s) prova(s) de seleção para os projetos constantes no § 1º, do Art. 9º o servidor técnico-administrativo em Educação deverá ser liberado de comparecer ao trabalho.

Art. 20 Na análise da solicitação de Liberação de Horário do servidor técnico-administrativo em Educação, de que tratam os Arts. 16, 17 e 19 deverão ser considerados os seguintes critérios de prioridade:

I - cursos que habilitem o servidor com o pré-requisito necessário ao cargo que ocupa;

II - ensino fundamental;

III - ensino médio;

IV - ensino médio profissionalizante com relação direta ao ambiente organizacional;

V - cursos de graduação com relação direta ao ambiente organizacional;

VI - cursos de pós-graduação que não requeiram afastamento total, mas com relação direta ao ambiente organizacional;

VII - cursos de pós-graduação que requeiram afastamento total, mas com relação direta ao ambiente organizacional;

VIII - demais cursos médios profissionalizantes;

IX - demais cursos de graduação; e,

X - demais cursos de pós-graduação.

Parágrafo Único - Para concessão de Liberação de Horário, previstas nos Arts 16, 17 e 19 serão priorizados os servidores que ainda não possuam formação no mesmo nível do pleiteado.

Art. 21 A liberação de horário do servidor técnico-administrativo em Educação será revogada quando:

I - não lograr aprovação em uma disciplina, se somente uma for objeto de liberação;

II - reprovar duas vezes em uma mesma disciplina ou série, tratando-se de curso supletivo ou de graduação;

III - reprovar duas vezes na mesma série ou em séries distintas, em se tratando de cursos de ensino fundamental, ensino médio, médio profissionalizante ou ensino de graduação em regime seriado;

IV - trancar curso ou disciplina, sem que tenha comunicado à chefia imediata e à SARH em até três dias úteis após o referido ato;

V - trancar ou desistir de uma mesma disciplina por mais de um período letivo;

VI - não apresentar relatório, conforme o estabelecido no inciso III do Art.29;

VII - trancar total ou parcialmente o curso, não mais atendendo as condições estabelecidas no inciso I, § 1º, do Art.19; e,

VIII - reprovar por freqüência.

Parágrafo Único – O servidor que tiver sua Liberação de Horário revogada ficará impossibilitado de obter nova liberação até dezembro do exercício seguinte à ocorrência do fato.

CAPÍTULO X - Das responsabilidades e competências

Art. 22 A elaboração do Dimensionamento Anual de Capacitação e do Plano Anual de Capacitação dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é de responsabilidade do Comitê Gestor do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pelo Reitor da FURG, através da Portaria nº 1356 de 13/11/2006.

§ 1º - Para desenvolvimento de suas atribuições, o Comitê Gestor deverá analisar a proposta de ações de capacitação da SARH, em conformidade com o Art. 24, o Levantamento das Demandas em Capacitação das Unidades Administrativas e Acadêmicas e fazer uso dos indicadores oriundos da Avaliação de Desempenho, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional.

§ 2º - O Comitê Gestor, anualmente, em conjunto com as Unidades Administrativas e Acadêmicas, deverá avaliar e identificar os resultados obtidos com as ações de capacitação, com vistas à adoção de medidas corretivas para o atendimento aos princípios, diretrizes e objetivos estabelecidos na presente Deliberação.

Art. 23 O Comitê Gestor poderá expedir orientações normativas visando à aplicação desta Deliberação e propor ações de capacitação que visem a inter-relação entre os ambientes, identificando o público-alvo a ser atingido.

Art. 24 A SARH poderá propor ao Comitê Gestor ações de capacitação que visem atender os objetivos identificados nos projetos constantes do Subprograma de Qualificação e do Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento.

Art. 25 As atividades de planejamento, coordenação e execução do Plano Anual de Capacitação dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação são de responsabilidade da SARH, com o apoio dos responsáveis pelas Unidades Administrativas e Acadêmicas.

§ 1° – Para a execução das atividades constantes no *caput* desde artigo a SARH deverá:

I – propiciar a integração dos servidores ingressantes, no prazo de até 60 (sessenta) dias decorridos da posse;

II – elaborar formulário específico para o Levantamento das Demandas em Capacitação das Unidades Administrativas e Acadêmicas;

III - divulgar no último trimestre de cada ano o Dimensionamento Anual de Capacitação e o Plano Anual de Capacitação dos Integrantes do Plano Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação a serem executadas no exercício seguinte;

IV - avaliar as ações de capacitação de iniciativa da FURG vinculadas ao Plano Anual de Capacitação, conjuntamente com os ministrantes e participantes, através de metodologia definida em cada ação;

V - planejar e coordenar, em conjunto com Unidades Administrativas e Acadêmicas, as propostas específicas, visando o desenvolvimento do Subprograma de Qualificação;

VI - selecionar e convidar os servidores para participar das ações de capacitação contidas no Plano Anual de Capacitação, ouvido o responsável pela Unidade de lotação do servidor;

VII – convocar os servidores para o Projeto de Iniciação no Serviço Público e para cursos que atendam exigências legais;

VIII – analisar e emitir parecer sobre a solicitação do servidor, quanto à Licença para Capacitação e Liberação de Horário;

IX - avaliar os relatórios elaborados pelos servidores beneficiados com a Licença para Capacitação ou Liberação de Horário, contidas no Capítulo IX, atestando o cumprimento das disposições contidas nesta Deliberação, com vistas a assegurar o direito à continuidade da concessão;

X – estabelecer critérios para a seleção de servidores que ocuparão vagas disponibilizadas nos cursos de pós-graduação *lato-sensu*, promovidos pela Universidade;

XI – estabelecer critérios para a seleção de servidores, visando participação nas ações de capacitação promovidas pela Universidade através do Plano Anual de Capacitação;

XII – revogar as concessões de Liberação de Horário para estudos, informando à Unidade de lotação do servidor;

XIII - identificar e divulgar os eventos externos de capacitação e aperfeiçoamento e outros de natureza profissional, científica e cultural que promovam o desenvolvimento dos servidores;

XIV - assessorar e apoiar as Unidades Administrativas e Acadêmicas no planejamento e na execução de propostas vinculadas ao Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;

XV - desenvolver, com o apoio das Unidades Acadêmicas e Administrativas, projetos de captação de recursos para o Dimensionamento Anual de Capacitação;

XVI - disponibilizar aos servidores técnico-administrativos em Educação formulários de avaliação das ações de capacitação promovidas através do Plano Anual de Capacitação e dos pedidos de Licença para Capacitação e Liberação de Horário;

XVII - avaliar os recursos derivados da aplicação da presente Deliberação;

XVIII – expedir, no prazo de 20 (vinte) dias, certificado de conclusão de curso ao servidor participante de ações de capacitação promovidas pela FURG, através do Plano Anual de Capacitação, que tenha obtido no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de freqüência e aproveitamento de, no mínimo, 70% (setenta por cento), quando este for exigido; e,

XIX – manter registro das ações de capacitação promovidas pela Universidade, por meio do Plano Anual de Capacitação, e dos servidores capacitados.

§ 2°. A SARH deverá encaminhar à SUPLAN/PROPLAN, até o final do 1° semestre de cada ano, a proposta orçamentária a ser incluída no orçamento da Instituição, para atender o Dimensionamento Anual de

Capacitação dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG.

§ 3°. A SARH deverá encaminhar, até 1° de dezembro de cada ano, à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (SRH/MPOG), com base no art. 5º da Portaria MPOG 208/2006, o Plano Anual de Capacitação dos Integrantes do Plano Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG a serem executados no exercício seguinte.

§ 4°. A SARH deverá encaminhar, até 31 de janeiro do ano posterior ao de vigência, à SRH/MPOG, com base no art. 5º da Portaria MPOG 208/2006, o relatório das ações contidas no Plano Anual de Capacitação e os recursos aportados no Programa de Gestão do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG realizado no ano anterior e com análise dos resultados alcançados.

Art. 26 A SARH será responsável pela avaliação das certificações apresentadas pelos servidores visando à progressão por Nível de Capacitação e Incentivo à Qualificação de que tratam a Lei 11.091/2005 e o Decreto 5.824/2006.

Parágrafo Único - Somente serão validadas as certificações para progressão por Nível de Capacitação que atendam a Lei 11.091/2005, o Decreto 5.824/2006 e cuja ação de capacitação tenha sido inserida no Dimensionamento Anual de Capacitação.

Art. 27 O repasse de informações à SARH, visando a implementação do Dimensionamento Anual de Capacitação e do Plano Anual de Capacitação, compete às Unidades Administrativas e Acadêmicas.

Parágrafo Único - As Unidades Administrativas e Acadêmicas, com base nas necessidades de sua força de trabalho e tomando por referência o atendimento dos objetivos e estratégias estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional, num processo participativo de debate e de construção coletiva, deverão apresentar à SARH, até outubro de cada ano, por meio de formulário específico, o Levantamento das Demandas em Capacitação de sua força de trabalho para execução no ano seguinte.

Art. 28 Competem ainda às Unidades Administrativas e Acadêmicas:

I - autorizar a participação de servidores em congressos, seminários, encontros e outras atividades de natureza científica, artística e cultural;

II – avaliar e autorizar o pedido de Licença para Capacitação e de Liberação de Horário dos servidores técnico-administrativos em Educação, de acordo com os critérios estabelecidos nesta Deliberação, encaminhando-o à SARH;

III - estabelecer horários especiais de trabalho para os servidores participantes do Sub-Programa de Qualificação, conforme estabelecido no inciso VII, § 1°, do Art. 19;

IV - afixar o horário especial do servidor no seu local de trabalho;

V – avaliar o aproveitamento do servidor nas ações de capacitação constantes no Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, por meio dos resultados obtidos no desempenho de suas atividades, registrando-os no Programa de Avaliação de Desempenho; e

VI – autorizar a participação de sua força de trabalho nas ações de capacitação promovidas pela Universidade através do Plano Anual de Capacitação.

Art. 29 Para fazer uso do disposto na presente Deliberação o servidor técnico-administrativo em Educação deverá:

I – formalizar processo administrativo junto à Divisão de Protocolo visando à concessão da Licença para Capacitação e Liberação de Horário e encaminhar ao responsável de sua Unidade de lotação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

II – formalizar processo na Divisão de Protocolo, visando à progressão por Nível de Capacitação e Incentivo à Qualificação, anexando a certificação correspondente;

III – encaminhar à SARH, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, o comprovante de participação nos eventos previstos no inciso I, do Art. 28;

IV **–** apresentar à SARH documento que comprove freqüência nas disciplinas em que estiver matriculado, em até 30 (trinta) dias após o encerramento do período letivo, quando beneficiado com a Liberação de Horário;

V - quando da conclusão do curso para o qual obteve liberação de horário, apresentar à SARH o comprovante de conclusão, no máximo em 60 (sessenta) dias;

VI - comprovar a participação nas ações de capacitação, integrantes do Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, quando este se realizar fora da Instituição, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, apresentando, à SARH, certificado de conclusão ou atestado contendo dados relativos à freqüência e ao aproveitamento;

VII **–** justificar as faltas nas ações de capacitação, contidas no Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, de acordo com as normas vigentes na Instituição.

Art. 30 As ações de capacitação do Plano Anual de Capacitação dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação serão acompanhadas e fiscalizadas pela Comissão Interna de Supervisão (CIS), com base no §3° do art.22 da Lei 11.091/2005.

CAPÍTULO XI – Do financiamento

Art. 31 A execução do Plano Anual de Capacitação dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG, será custeada com recursos do Tesouro Nacional, próprios e de convênios, e comporão o orçamento da SARH/PROAD.

Parágrafo Único - Os recursos recebidos do Fundo Nacional de Saúde, que visam à capacitação de servidores técnico-administrativos em Educação, serão utilizados para a capacitação de servidores ocupantes de cargos existentes no Hospital Universitário, tomando por referência o Dimensionamento Anual de Capacitação e o Plano Anual de Capacitação.

Art. 32 No interesse institucional, os trabalhadores das Fundações de Apoio, empresas terceirizadas e demais componentes da força de trabalho não pertencentes ao quadro efetivo da FURG serão atendidos pelo Plano Anual de Capacitação.

Parágrafo Único - A critério da FURG e mediante relação contratual, deverá haver exigência de repasse financeiro para atender os projetos do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

CAPÍTULO XII – Das disposições gerais

Art. 33 As atribuições da Equipe de Trabalho nomeada pelo Reitor através da Portaria 1.041/2006 serão assumidas pelo Comitê Gestor do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

Art. 34 As ações de capacitação contidas no Plano Anual de Capacitação deverão estar pautadas no Plano de Desenvolvimento Institucional, direcionando a formação de recursos humanos para o alcance dos objetivos e estratégias neles definidos.

Art. 35 O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da FURG, além da legislação especificada nesta Deliberação, observará legislações complementares, regulamentações e orientações expedidas pela SRH/MPOG, CGGP/SAA/MEC e CNS/PCCTAE.

Art. 36 O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da FURG observará os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal fixados pelo Decreto 5.707/2006 e a Portaria MPOG 208/2006.

Art. 37 Os dispositivos contidos na presente Deliberação, no interesse institucional, aplicam-se na totalidade aos servidores técnico-administrativos em Educação, inclusive aos em estágio probatório, e, parcialmente, aos demais componentes da força de trabalho.

§ 1º - Aos servidores técnico-administrativos e marítimos, vinculados à Lei 7.596/1987 – PUCRCE, não optantes pela Lei 11.091/2005, aplicam-se todos os efeitos da presente Deliberação;

§ 2º - Aos professores de 1º e 2º Graus e de 3º Grau aplica-se o contido no Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, especificamente os Projetos de que tratam os incisos I, VI, VII, VIII, IX e X do Art. 9º;

§ 3º - Aos trabalhadores das Fundações de Apoio e empresas terceirizadas que atuam na prestação de serviços de vigilância, limpeza, portaria, recepção e manutenção aplica-se o contido no Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, especificamente os Projetos de que tratam os incisos I, VI, VII, VIII e IX do Art. 9º;

§ 4º - Aos professores substitutos e visitantes aplica-se o contido no Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, especificamente o Projeto Iniciação ao Serviço Público que trata o inciso I do Art. 9º;

§ 5º - Aos estagiários e bolsistas aplica-se o contido no Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento, especificamente os Projetos de que tratam os incisos VI e VIII do Art. 9º.

Art. 38 Para a implementação do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da FURG será disponibilizada à SARH a infra-estrutura necessária.

Art. 39 Para execução do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da FURG poderá ser proposta ao Comitê Gestor do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação a inclusão de novos Projetos nos Subprogramas de Qualificação e de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento.

Art. 40 O servidor técnico-administrativo em Educação que não cumprir o disposto no Art. 29, inciso III a VII, desta Deliberação ficará impedido de participar de novas ações de capacitação até que regularize a situação.

Art. 41 Somente a SARH está autorizada a emitir certificados, no âmbito da Universidade, para ações de capacitação constantes do Subprograma de Aperfeiçoamento e Desenvolvimento dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, desde que não sejam cursos de extensão.

Art. 42 Os casos omissos serão resolvidos pela SARH, ouvida a CIS.

Art. 43 A instância recursal, para as demandas derivadas da aplicação da presente Deliberação, é o Conselho Departamental.

Art. 44 A presente Deliberação revoga as Deliberações CODEP 30/1999 e 08/2000 e o Ato Executivo 18/2000.