



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**MEC - INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**  
**DO TRIÂNGULO MINEIRO**

---

RESOLUÇÃO IFTM Nº 294 DE 14 DE DEZEMBRO DE 2022

Dispõe sobre a Política de participação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro em ações de desenvolvimento.

O CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TRIÂNGULO MINEIRO, no uso das atribuições que lhe confere a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 e o art. 9º do Estatuto do IFTM e,

Considerando a necessidade de revisão dos critérios que definem a política de afastamento dos servidores Técnico-Administrativos em Educação no interesse da Administração, para se qualificarem;

Considerando a importância de promover, de forma complementar, condições para o desenvolvimento dos servidores, com vistas ao desenvolvimento da gestão no âmbito do IFTM;

Considerando a necessidade de normatizar os artigos 87, 96-A e 95 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 que tratam, respectivamente, da licença para capacitação e do afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País e no exterior para os técnico-administrativos em educação;

Considerando o disposto na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação;

Considerando o disposto no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e a Portaria MEC nº 27, de 15 de janeiro de 2014, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

Considerando o disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal, Direta, Autárquica e Fundacional;

Considerando o disposto na INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;

Considerando o disposto na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME;

Considerando o disposto no processo 23199.014494/2021-78;

Considerando o disposto no processo 23199.014431/2022-01;

Considerando a deliberação em sessão realizada no dia 14 de dezembro de 2022,

RESOLVE instituir a Política de participação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro para em ações de desenvolvimento, na forma que se segue:

## TÍTULO I

### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

#### CAPÍTULO I

##### DO OBJETO

Art. 1º Ficam regulamentados, por meio desta Resolução, a licença para capacitação, participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País e no exterior, previstos, respectivamente, nos artigos 87, 96-A e 95 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, treinamento regularmente instituído (inciso IV, art.102 da Lei 8.112, de 1990 c/c §3º, inciso II do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019) e ações de desenvolvimento em serviço, inclusive para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* (Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME) para os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro, com vistas a contribuir para o seu desenvolvimento, para a melhoria da sua eficiência e para a qualidade dos serviços prestados, conforme prevê o Decreto nº 9.991, de 2019, o Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006 e a Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME.

#### CAPÍTULO II

##### DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins deste Regulamento consideram-se os seguintes conceitos:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, desenvolvendo suas competências individuais;

II - 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 (Graduação, Especialização *Lato Sensu* e Pós-Graduação *Stricto Sensu*);

III - 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;

IV - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, de acordo com o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

V - ações de capacitação e desenvolvimento: 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;

VI - ações de capacitação e desenvolvimento promovidas pelo IFTM: ações de capacitação e desenvolvimento promovidas pelo IFTM, mediante parcerias com outras unidades organizacionais do IFTM, com outras instituições ou por contratações formais;

VII - ações de capacitação e desenvolvimento apoiadas pelo IFTM: ações de capacitação e desenvolvimento promovidas por outras instituições que contribuam para o aperfeiçoamento das competências institucionais, nas quais a participação do servidor ocorrer na condição de ouvinte/aluno, com ou sem ônus para a IFTM, tais como: cursos nas modalidades presencial, à distância ou híbrida, em módulo, ações de desenvolvimento em serviço, grupos formais de estudo, intercâmbios, seminários, congressos, simpósios, encontros, fóruns, mesas redondas, palestras, oficinas, eventos educacionais ou científicos etc.

VIII - ação de desenvolvimento em serviço: participação em curso, capacitação, treinamento, aprimoramento ou aperfeiçoamento, diretamente relacionados ao ambiente organizacional do servidor, realizada durante a jornada de trabalho, que não necessite de afastamento, da qual não seja possível realizar compensação de horas, e cujo horário ou local de sua realização não inviabilize o cumprimento da jornada semanal de trabalho;

IX - ação de desenvolvimento em serviço para treinamento em serviço: ação de desenvolvimento em serviço, organizada de maneira formal, com a finalidade de aprimorar ou promover o desenvolvimento de competências dos servidores da IFTM, realizada em horário de trabalho do servidor, cuja participação no interesse da Administração ocorra na condição de ouvinte/aluno, com carga horária não superior a 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal do servidor, da qual não seja possível realizar compensação de horas, e que não necessitem de afastamento da localidade de exercício;

X - treinamento regularmente instituído: toda e qualquer ação de capacitação e desenvolvimento, organizada de maneira formal, com duração máxima de 30 dias consecutivos, com a participação de servidor do IFTM, no interesse da Administração, na condição de ouvinte/aluno, com carga horária superior a 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal do servidor ou que necessite de afastamento da localidade de exercício;

XI - programa de pós-graduação *stricto sensu* no país: ação de capacitação e desenvolvimento com a participação de servidor do IFTM no interesse da Administração, regularmente matriculado, em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no país;

XII - ação de desenvolvimento em serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*: participação de servidor em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no país, na condição de aluno regular, com carga horária de até 40% (quarenta por cento) da jornada de trabalho semanal do servidor;

XIII - afastamento para participação em ações de capacitação e desenvolvimento: é o afastamento integral do servidor de suas atividades por prazo definido, no exercício do cargo efetivo, no interesse da Administração, para participação em Licença para Capacitação, Treinamento Regularmente Instituído, Programa de Pós-graduação *stricto sensu* ou para Estudo no Exterior, desde que a participação na respectiva ação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo, ou mediante a compensação de horário, inviabilizando o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, sendo:

a) licença para capacitação: licença por meio da qual o servidor poderá, após cada quinquênio de efetivo exercício, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 90 (noventa) dias, para participar de ações definidas na Seção II do Capítulo III deste Regulamento.

b) afastamento para participação em treinamento regularmente instituído: consiste no afastamento do servidor das atribuições do seu cargo efetivo, para participar, no interesse da Administração, de ação de

desenvolvimento promovida ou apoiada pelo IFTM, desde que não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo;

c) afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País e exterior: é o afastamento integral das atividades concedido a servidor TAE do cargo efetivo, no interesse da Administração, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País, desde que comprovado que a participação não pode ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário;

d) afastamento para estudo no exterior: ação de capacitação e desenvolvimento com a participação do servidor do IFTM na condição de ouvinte/aluno em estudo no exterior ou em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no exterior.

XIV - Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP: consiste em um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, estabelecidos pelo Decreto nº 9.991, de 2019, a ser elaborado anualmente pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais;

XV - diagnóstico de competências: identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

## TÍTULO II

### DOS AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

#### CAPÍTULO I

##### DAS POSSIBILIDADES DE AFASTAMENTO

Art. 3º Para os fins da aplicação deste Regulamento, considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 1990;

II - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990;

III - participação em programa de treinamento regularmente instituído conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 1º A concessão dos afastamentos previstos nos incisos I a IV do *caput* deste artigo somente ocorrerá quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP do IFTM;

II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;

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.

§ 2º Para verificação de relação direta do curso, será aplicado o previsto no Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, nos casos de educação formal e para os cursos de aperfeiçoamento será aplicado o previsto na Portaria MEC nº 9, de 29 de junho de 2006 ou outros dispositivos que sucederem os mencionados documentos.

§ 3º Todos os afastamentos previstos neste artigo deverão ter suas ações previstas no PDP do órgão.

§ 4º A aprovação do PDP pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo de solicitação do afastamento, dentro do edital a ser publicado.

## CAPÍTULO II

### DOS LIMITES QUANTITATIVOS

Art. 4º Será permitida, de forma simultânea, a concessão de afastamento de que trata o presente Regulamento, obedecidos os percentuais máximos do quadro de servidores TAE de cada unidade do IFTM, sendo:

I - 5% (cinco por cento) do total de servidores para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* ou realização de estudo no exterior, com dispensa integral de suas atividades.

II - 5% (cinco por cento) do total de servidores em licença para a capacitação, sendo que em eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 1º O número a ser considerado para fins do cálculo dos percentuais de que tratam os incisos I e II será aquele resultante do quadro de servidores TAE lotados na unidade, subtraindo o número de servidores requisitados por órgãos públicos com poder legal de requisição e em exercício nestes.

§ 2º O arredondamento do quantitativo previsto nos incisos I e II deste artigo deve ser para baixo quando o algarismo após a vírgula for igual ou inferior a 4. No caso do algarismo após a vírgula for igual ou superior a 5, arredondar-se-á para cima.

§ 3º Independentemente do resultado do arredondamento de que trata o § 2º, deverá ser garantido o mínimo de 1 (um) servidor por unidade em cada modalidade de capacitação constante nos incisos I a II do *caput*.

§ 3º Quando o número de solicitações de do afastamento de que trata o inciso I do *caput* não atingir o percentual de que trata o inciso I do *caput*, conceder-se-á o direito a todos os servidores solicitantes, observando o disposto neste regulamento.

§ 4º Fica facultado aos Diretores Gerais de *Campi*, aos Diretores de *Campi* Avançados e ao Reitor editar ato para que amplie, no âmbito da respectiva unidade, o percentual de que trata o inciso I do *caput*.

§ 5º Na hipótese de o percentual ampliado na forma do § 5º vir a ser reduzido futuramente, fica assegurada a conclusão dos afastamentos concedidos com base no percentual ampliado, incluindo eventuais prorrogações, ainda que extrapolem o novo limite percentual, ressalvado o disposto no art. 66 e observados os prazos máximos de que trata o art. 9º.

Art. 5º A Gestão do *Campus*/Reitoria e a CIS deverão avaliar e definir as estratégias para que as atividades realizadas pelo servidor em ações de desenvolvimento sejam viabilizadas, especialmente para os *Campi* ainda em formação do seu quadro de TAE, bem como quando se tratar de cargos de formação específica.

§ 1º Devem ser empreendidos esforços para promover a colaboração entre os *campi*, bem como a movimentação setorial de modo a viabilizar os afastamentos para capacitação de que trata o presente regulamento.

§ 2º A colaboração entre os *campi* de que trata o § 1º deve ocorrer, sempre que possível, por meio da distribuição de tarefas, sem a necessidade de deslocamento do servidor para outra unidade.

Art. 6º O período de férias do curso, considerando-se o calendário acadêmico apresentado quando da solicitação, não suspenderá a concessão do afastamento.

Art. 7º No caso dos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I - requererá 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 - não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.

### CAPÍTULO III

#### DAS MODALIDADES DE AFASTAMENTO

##### Seção I

##### **Do afastamento integral para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país e no exterior**

##### Subseção I

##### Da definição

Art. 8º O afastamento integral das atividades laborativas para participação em programas de mestrado e doutorado no país e no exterior somente será concedido aos servidores titulares de cargos efetivos no IFTM há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado ou pós-doutorado, incluído o período de estágio probatório, desde que não tenham se afastado:

I - por motivo de Licença para Tratar de Interesses Particulares (LIP), nem para usufruto de licença capacitação ou com fundamento no Art. 96-A, da Lei nº 8.112, de 1990 nos nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento, no caso de mestrado e doutorado;

II - por motivo de Licença para Tratar de Interesses Particulares (LIP) ou com fundamento no Art. 96-A, da Lei nº 8.112, de 1990 nos nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento, no caso de pós-doutorado.

Art. 9º A duração do afastamento será de, no máximo:

I - 24 (vinte e quatro) meses para mestrado;

II - 48 (quarenta e oito) meses para doutorado;

III - 12 (doze) meses para pós-doutorado;

IV - 4 (quatro) anos, para estudo no exterior.

§ 1º Os prazos contidos nos itens I e II deste artigo estão condicionados aos percentuais previstos no artigo 4º deste Regulamento.

§ 2º A duração do afastamento do servidor TAE será de acordo com o previsto no programa de pós-graduação em que se encontrar matriculado, não cabendo prorrogação para além da data de conclusão do curso.

§ 3º O servidor terá o prazo de até 30 dias a contar da ata da defesa para retornar ao trabalho, considerando as correções e solicitações da banca.

§4º Para os servidores redistribuídos que já cumpriram o interstício legal no órgão de origem, deverá ser cumprido novo prazo de efetivo exercício no IFTM, a contar da data de publicação do ato de redistribuição em Diário Oficial da União, há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, nos casos de afastamento integral, em conformidade com o disposto no § 2º do art. 96 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 5º Os servidores redistribuídos poderão solicitar participação em ação de desenvolvimento em serviço a partir da data do ingresso no IFTM, desde que cumprido o interstício legal no órgão de origem, podendo inclusive somar o tempo do órgão anterior ao do IFTM para esta finalidade.

§ 6º Poderá haver continuidade do afastamento integral referente ao mesmo curso, desde que seja requerido pelo servidor, respeitado o limite máximo estipulado no *caput* deste artigo.

## **Subseção II**

### **Dos critérios de classificação**

Art. 10. A classificação dos servidores com pedido de afastamento integral obedecerá a seguinte ordem:

I - servidor em continuidade de afastamento integral já concedido;

II - servidor em elevação da escolaridade;

III - servidor com menor prazo para integralizar o curso;

IV - servidor inscrito em MINTER, Mestrado ProfEPT, DINTER e outros programas ofertados pelo IFTM;

V- servidor com maior tempo de efetivo exercício no IFTM;

VI- servidor com maior idade.

§ 1º Em caso de pleito de dois ou mais servidores que atuam no mesmo setor, sendo inviável a liberação simultânea dos servidores, será utilizado, como critério de prioridade entre os mesmos, o inciso V deste artigo.

§ 2º Cabe ao Diretor-Geral de *Campus*, ao Diretor de *Campus* Avançado ou ao Reitor, declarar, motivadamente, a inviabilidade de afastamento simultâneo de que trata o § 1º.

§ 3º Na declaração de que trata o parágrafo anterior, a autoridade deve justificar, obrigatoriamente, a inviabilidade de que as ausências dos servidores sejam mitigadas por meio de movimentação setorial de outros servidores.

§ 4º Poderá haver continuidade do afastamento integral para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* referente ao mesmo curso, desde que seja requerido pelo servidor, respeitado o limite máximo estipulado no art. 9º.

## **Subseção III**

### **Das obrigações do servidor beneficiado com o afastamento**

Art. 11. O servidor que for beneficiado com a concessão por afastamento integral deverá permanecer no serviço público federal por igual período ao do afastamento.

Parágrafo único. O servidor que venha solicitar exoneração do cargo efetivo ou concessão de aposentadoria antes do cumprimento do prazo previsto de permanência na instituição após o afastamento integral deverá devolver ao erário, na forma da lei, os valores referentes à remuneração do período afastado e outros recursos financeiros do IFTM utilizados durante o afastamento.

Art. 12. Nos casos de demissão do servidor durante o afastamento integral este deverá efetuar a devolução financeira ao erário, referente à remuneração do período afastado e outros recursos financeiros despendidos pelo IFTM e utilizados durante o afastamento.

Art. 13. Em caso de jubramento ou desistência injustificada de mestrado, o servidor ficará impedido de pleitear afastamento integral em nível de mestrado durante os próximos 24 (vinte e quatro) meses.

Art. 14. Em caso de jubramento ou desistência injustificada de doutorado, o servidor ficará impedido de pleitear afastamento integral em nível de doutorado durante os próximos 48 (quarenta e oito) meses.

Art. 15. No caso de remoção a pedido do servidor, o mesmo deverá solicitar a suspensão do afastamento integral na unidade de origem e poderá solicitar a sua continuidade na nova unidade de lotação, no caso de haver saldo para novas solicitações, observados os procedimentos previstos nesta Resolução, ficando obrigado a concluir o curso independentemente da unidade de lotação e continuidade do afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço, sob pena de cumprimento do disposto no § 3º do artigo 66 desta Resolução.

Parágrafo único. A remoção para outra unidade do IFTM não impede o servidor de solicitar a continuidade do afastamento integral na nova unidade de lotação, observados os procedimentos previstos nesta Resolução.

Art. 16. O servidor que solicitar vacância por posse em outro cargo inacumulável no âmbito do IFTM, em unidade diferente da que concedeu o afastamento integral deverá solicitar o seu cancelamento e proceder com nova solicitação, submetendo-se a um novo processo seletivo na unidade atual.

Art. 17. Em se tratando de afastamento superior a 6 (seis) meses, o servidor deverá apresentar a cada 6 (seis) meses, ao setor de gestão de pessoas da unidade, declaração de matrícula e relatório das atividades executadas no período, fornecidos pela instituição de ensino, sendo que a não apresentação implicará a suspensão imediata da continuidade da concessão.

Art. 18. Não terá direito ao afastamento integral o servidor que estiver matriculado em disciplinas isoladas como aluno especial em cursos de mestrado e doutorado.

Art. 19. O servidor contemplado com a concessão de afastamento integral estará impedido de pleitear novo afastamento em objeto diferente ao do afastamento inicial durante os próximos 24 (vinte e quatro) meses do fim da concessão, nos termos do artigo 96-A da Lei 8.112, de 1990.

#### **Subseção IV**

##### **Das vedações**

Art. 20. Os servidores em afastamento integral ficam impedidos de participar de atividades laborais do IFTM, tendo em vista o regime de dedicação integral às atividades acadêmicas, exceto quando se tratar de atividades inerentes ao curso, devidamente documentado junto à chefia imediata da unidade de lotação.

Art. 21. Durante o período de afastamento, o servidor não poderá exercer quaisquer atividades profissionais administrativas, acadêmicas e de pesquisa desvinculadas do seu programa de pós-graduação, exceto nos casos de acúmulo de cargos previstos em lei, nas situações em que o servidor obtiver afastamento somente no IFTM.

#### **Seção II**

##### **Da licença para capacitação**

##### **Subseção I**

##### **Da definição**

Art. 22. A cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo para licença para capacitação com a respectiva remuneração por até 3 (três) meses para participar de curso de capacitação profissional, nos termos da legislação vigente,

conforme o disposto no artigo 87 da Lei nº 8.112, de 1990, não sendo acumuláveis os períodos adquiridos.

Art. 23. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

I - participar de ações de desenvolvimento presenciais ou a distância;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou

III - participar de curso conjugado com:

a) 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 ou em organismos internacionais; ou

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País.

§ 1º As ações de desenvolvimento de que trata o inciso I do caput deste artigo poderão ser organizadas de modo individual ou coletivo.

§ 2º O servidor poderá utilizar a licença para capacitação na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento de que trata o art. 9º.

§ 3º 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.

Art. 24. Interrompem a contagem do quinquênio, para efeito de concessão de licença para capacitação, os afastamentos do servidor decorrentes de:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;

II - licença para tratar de interesses particulares;

III - condenação à pena privativa de liberdade por sentença definitiva;

IV - acompanhamento de cônjuge ou companheiro;

## **Subseção II**

### **Dos critérios de classificação**

Art. 25. A classificação dos servidores para a licença para capacitação obedecerá a seguinte ordem:

I - servidor em processo de elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral;

II - servidor matriculado em curso para elevação da escolaridade;

III - servidor que irá participar de curso com atividades síncronas;

IV - servidor que irá participar de curso presencial;

V - servidor com menor tempo para finalização do prazo para o gozo do período adquirido de 5 (cinco) anos;

VI - servidor que ainda não tenha usufruído de licença para capacitação;

VII - servidor com menor número de dias de licença solicitados;

VIII - servidor com maior tempo de efetivo exercício no IFTM;

IX - servidor com maior idade.

§ 1º Em caso de pleito de dois ou mais servidores que atuam no mesmo setor, sendo inviável a liberação simultânea dos servidores, será utilizado, como critério de prioridade entre os mesmos, o inciso V deste artigo.

§ 2º Cabe ao Diretor-Geral de *Campus*, ao Diretor de *Campus* Avançado ou ao Reitor, declarar, motivadamente, a inviabilidade de afastamento simultâneo de que trata o § 1º.

§ 3º Na declaração de que trata o parágrafo anterior, a autoridade deve justificar, obrigatoriamente, a inviabilidade de que as ausências dos servidores sejam mitigadas por meio de reorganização do setor ou distribuição de atividades a outros setores.

### **Subseção III**

#### **Do parcelamento**

Art. 26. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias, sendo que o seu usufruto deverá ocorrer após o cumprimento do quinquênio respectivo, porém, anteriormente ao vencimento do próximo.

Art. 27. Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

### **Subseção IV**

#### **Da carga horária dos eventos**

Art. 28. Serão consideradas para a concessão da licença para capacitação os eventos de capacitação, educação formal, obedecida a carga horária superior a trinta horas semanais, sendo necessário, no mínimo:

I - 65 (sessenta e cinco) horas, para um período de 15 (quinze) dias;

II - 130 horas, para um período de 30 dias;

III - 195 horas, para um período de 45 dias;

IV - 260 horas, para um período de 60 dias;

V - 325 horas, para um período de 75 dias;

VI - 390 horas, para um período de 90 dias.

§ 1º Poderá ser realizado mais de um evento de capacitação a fim de completar a carga horária mínima estipulada neste artigo.

§ 2º No caso de períodos fracionados, isto é, que não correspondam àqueles listados nos incisos I a VI do *caput*, deverá ser obedecida a carga horária de 4,33 horas diárias, arredondando o resultado fracionado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 3º No caso de educação formal, o servidor deverá apresentar declaração que comprove a matrícula em disciplina de trabalho de conclusão de curso, dissertação ou tese.

### **Subseção V**

#### **Da licença para capacitação para fins de elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso de graduação ou especialização, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral**

Art. 29. A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso de graduação ou especialização, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral.

§ 1º No caso previsto no *caput*, o servidor deverá apresentar sua matrícula na disciplina de conclusão de curso, dissertação ou tese.

§ 2º Para a comprovação de participação em ações de desenvolvimento para elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso de graduação ou especialização, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral o servidor deverá apresentar relatório com as atividades desenvolvidas durante o período da licença.

#### **Subseção VI**

##### **Da possibilidade de custeio**

Art. 30. O IFTM poderá custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a Licença para Capacitação, observada a disponibilidade de recursos para este fim ou o orçamento do *Campus* ou da Reitoria.

#### **Seção III**

##### **Do afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído**

Art. 31. O afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído (TRI), consiste no afastamento do servidor das atribuições do seu cargo efetivo, para participar, no interesse da Administração, de ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo IFTM, desde que não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo.

Parágrafo único. Considera-se treinamento regularmente instituído toda e qualquer ação de capacitação e desenvolvimento, organizada de maneira formal, com duração máxima de 30 dias consecutivos, com a participação de servidor do IFTM, no interesse da Administração, na condição de ouvinte/aluno, com carga horária superior a 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal do servidor ou que necessite de afastamento da localidade de exercício.

### **TÍTULO III**

#### **DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO**

##### **CAPÍTULO I**

##### **DA DEFINIÇÃO**

Art. 32. As ações de desenvolvimento que não se enquadrarem como afastamentos previstos no art. 18 do decreto 9.991, de 2019, deverão ser consideradas como ações de desenvolvimento em serviço.

Art. 33. Para fins deste regulamento, define-se como Ação de Desenvolvimento em Serviço a participação em curso, capacitação, treinamento, aprimoramento ou aperfeiçoamento, diretamente relacionados ao ambiente organizacional do servidor, realizada durante a jornada de trabalho, que não necessite de afastamento, da qual não seja possível realizar compensação de horas, e cujo horário ou local de sua realização não inviabilize o cumprimento da jornada semanal de trabalho.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento em serviço de que trata este regulamento tem como objetivo elevar a escolaridade e desenvolver competências que atendam às necessidades previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFTM.

Art. 34. Para fins de aplicação deste Regulamento, são consideradas como Ação de Desenvolvimento em Serviço a participação em:

I - Curso de capacitação;

II - Atividades de capacitação, tais como: colóquio, congresso, convenção, curso, estágio, estudo em grupo, fórum, intercâmbio, jornada, oficina, palestra, seminário, simpósio, workshop e outras modalidades similares; e

III - Estudos de educação formal:

- a) ensino fundamental
- b) ensino médio
- c) graduação
- d) pós-graduação lato sensu/especialização;

IV - pós-graduação stricto sensu:

- a) mestrado;
- b) doutorado.

V - pós-doutorado.

§ 1º As ações previstas no caput contemplam as modalidades presencial ou à distância.

§ 2º As ações de que trata o inciso III do caput somente poderão ser enquadradas como Ação de Desenvolvimento em Serviço quando não for possível a concessão de horário especial para o servidor estudante (Art. 98 da Lei 8.112, de 1990).

§ 3º As ações de que tratam os incisos IV e V do *caput* serão tratadas em capítulo específico.

§ 4º As ações de que trata os incisos I a III do *caput* não podem ultrapassar 50% da carga horária semanal do cargo ou função que o servidor desempenha no IFTM.

Art. 35. A Ação de Desenvolvimento em Serviço deverá ocorrer exclusivamente em território nacional.

Art. 36. A Ação de Desenvolvimento em Serviço somente poderá ser registrada e homologada no registro de frequência do servidor quando constar do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFTM e for diretamente relacionada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas à sua unidade de lotação, ao cargo efetivo ou ao cargo de direção/função gratificada.

## CAPÍTULO II

### DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO PARA FINS DE PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* E PÓS-DOCTORADO NO PAÍS

#### Seção I

##### Da definição

Art. 37. A participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país será concedida ao servidor técnico-administrativo do IFTM que esteja cursando pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, quando a participação no programa não puder ocorrer simultaneamente ao exercício da jornada de trabalho semanal, mas também não justificar o afastamento integral ou não houver vaga para afastamento integral na unidade de lotação do servidor.

Parágrafo único. Na participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país poderá haver a dispensa de até 40% da carga horária mensal de trabalho do servidor, considerando o cronograma de aula e deslocamento necessário para a realização do curso.

## Seção II

### Do limite quantitativo

Art. 38. Será permitida, de forma simultânea, a concessão de participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, obedecido o percentual mínimo de 10% (dez por cento) do quadro de servidores TAE de cada unidade do IFTM.

§ 1º O número a ser considerado para fins do cálculo do percentual de que trata o *caput* será aquele resultante do quadro de servidores TAE lotados na unidade, subtraindo o número de servidores requisitados por órgãos públicos com poder legal de requisição e em exercício nestes.

§ 2º O arredondamento do quantitativo previsto no *caput* deste artigo deve ser para baixo quando o algarismo após a vírgula for igual ou inferior a 4. No caso do algarismo após a vírgula for igual ou superior a 5, arredondar-se-á para cima.

§ 3º Independentemente do resultado do arredondamento de que trata o § 2º, deverá ser garantido o mínimo de 1 (um) servidor por unidade na modalidade de Ação de Desenvolvimento em Serviço de que trata o *caput*.

§ 4º Quando o número de solicitações de participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país não atingir o percentual mínimo de que trata o *caput* deste artigo conceder-se-á o direito a todos os servidores solicitantes, observando o disposto neste regulamento.

§ 5º No caso de servidor participante dos programas de Mestrado Interinstitucional - MINTER, Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica ofertado em Rede - ProfEPT, Doutorado Interinstitucional - DINTER e outros programas ofertados pelo IFTM, fica garantida a concessão da participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país de que trata o Capítulo III do Título II deste Regulamento, para o cumprimento da carga horária das disciplinas e respectivo deslocamento, bem como o limite mínimo de 8 horas semanais para a escrita da dissertação/tese, após a conclusão das disciplinas, dentro do seu horário de trabalho, desde que, cumpridas as exigências legais, ainda que não haja vagas disponíveis na respectiva unidade.

Art. 39. Fica assegurado ao servidor que tenha concedida a participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país a conclusão desta, incluindo eventuais prorrogações, ressalvado o disposto no art. 66 e observados os prazos máximos de que trata o art. 42.

Art. 40. A Gestão do *Campus*/Reitoria e a CIS deverão avaliar e definir as estratégias para que as atividades realizadas pelo servidor em ações de desenvolvimento sejam viabilizadas, especialmente para os *Campi* ainda em formação do seu quadro de TAE, bem como quando se tratar de cargos de formação específica.

§ 1º Devem ser empreendidos esforços para promover a colaboração entre os *campi*, bem como a movimentação setorial de modo a viabilizar a ação de desenvolvimento em serviço de que trata este capítulo.

§ 2º A colaboração entre os *campi* de que trata o § 1º deve ocorrer, sempre que possível, por meio da distribuição de tarefas, sem a necessidade de deslocamento do servidor para outra unidade.

Art. 41 A participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país ficará suspensa durante as férias escolares ou

ainda na hipótese das atividades normais de ensino do curso serem interrompidas por quaisquer motivos.

Parágrafo único. Durante o período da suspensão das atividades, o servidor deverá cumprir sua jornada de trabalho.

### **Seção III**

#### **Do limite de duração**

Art. 42. A duração da participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país será de, no máximo:

I - 24 (vinte e quatro) meses para mestrado;

II - 48 (quarenta e oito) meses para doutorado;

III - 12 (doze) meses para pós-doutorado;

§ 1º Os prazos contidos nos itens I a III do *caput* deste artigo estão condicionados ao percentual previsto no artigo 38 deste Regulamento.

§ 2º A duração da Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país do servidor TAE será de acordo com o previsto no programa de pós-graduação em que se encontrar matriculado, não cabendo prorrogação para além da data de conclusão do curso.

§ 3º O servidor terá o prazo de até 30 dias a contar da data da defesa para retornar ao trabalho, considerando as correções e solicitações da banca.

§ 4º Poderá haver continuidade da participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país referente ao mesmo curso, desde que seja requerido pelo servidor, respeitado o limite máximo estipulado nos incisos I a III do *caput* do art. 42.

### **Seção IV**

#### **Dos critérios de classificação**

Art. 43. A classificação dos servidores com pedido de participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, obedecerá a seguinte ordem:

I - servidor em continuidade de participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país já concedida;

II - curso de relação direta;

III - servidor em elevação da escolaridade;

IV - servidor com menor prazo para integralizar o curso;

V - servidor inscrito em MINTER, Mestrado ProfEPT, DINTER e outros programas ofertados pelo IFTM;

VI - servidor com maior tempo de efetivo exercício no IFTM;

VII - servidor com maior idade.

§ 1º Em caso de pleito de dois ou mais servidores que atuam no mesmo setor, sendo inviável a liberação simultânea dos servidores, será utilizado, como critério de prioridade entre os mesmos, o inciso VI deste artigo.

§ 2º Cabe ao Diretor-Geral de *Campus*, ao Diretor de *Campus* Avançado ou ao Reitor, declarar, motivadamente, a inviabilidade da participação simultânea de que trata o § 1º.

§ 3º Na declaração de que trata o parágrafo anterior, a autoridade deve justificar, obrigatoriamente, a inviabilidade de que as ausências dos servidores sejam mitigadas por meio de reorganização do setor ou distribuição de atividades a outros setores.

## Seção V

### **Das obrigações do servidor beneficiado com a participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país**

Art. 44. O servidor que for beneficiado com a participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país deverá permanecer no serviço público federal por igual período ao da participação.

Parágrafo único. O servidor que venha solicitar exoneração do cargo efetivo ou concessão de aposentadoria antes do cumprimento do prazo previsto de permanência na instituição após participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país deverá devolver ao erário, na forma da lei, os valores referentes à remuneração dos períodos não trabalhados e outros recursos financeiros do IFTM utilizados durante a participação na ação.

Art. 45. Nos casos de demissão do servidor durante a participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, este deverá efetuar a devolução financeira ao erário, referente à remuneração dos períodos não trabalhados e outros recursos financeiros despendidos pelo IFTM e utilizados durante a participação na ação.

Art. 46. Em caso de jubramento ou desistência injustificada de mestrado, o servidor ficará impedido de pleitear participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, em nível de mestrado durante os próximos 24 (vinte e quatro) meses.

Art. 47. Em caso de jubramento ou desistência injustificada de doutorado, o servidor ficará impedido de pleitear participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, em nível de doutorado durante os próximos 48 (quarenta e oito) meses.

Art. 48. No caso de remoção a pedido do servidor, o mesmo deverá solicitar a suspensão da participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país na unidade de origem e poderá solicitar a sua continuidade na nova unidade de lotação, no caso de haver saldo para novas solicitações, ficando obrigado a concluir o curso independentemente da unidade de lotação e continuidade da dispensa parcial, sob pena de cumprimento do disposto no § 3º do artigo 66 desta Resolução.

Parágrafo único. A remoção para outra unidade do IFTM não impede o servidor de solicitar a continuidade da participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país na nova unidade de lotação.

Art. 49. O servidor que solicitar vacância por posse em outro cargo inacumulável no âmbito do IFTM, em unidade diferente da que concedeu a participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, deverá solicitar o seu cancelamento e proceder com nova solicitação.

Art. 50. Em se tratando de participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país superior a 6 (seis) meses, o servidor deverá apresentar a cada 6 (seis) meses, ao setor de gestão de pessoas da unidade, declaração de matrícula e relatório das atividades executadas no período, fornecidos pela instituição de ensino, sendo que a não apresentação implicará a suspensão imediata da concessão.

Art. 51. Não terá direito à participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país o servidor que estiver matriculado em disciplinas isoladas como aluno especial em cursos de mestrado e doutorado.

## **Seção VI**

### **Das vedações**

Art. 52. Não é permitido ao servidor em participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, com dispensa parcial das atividades, ou em horário especial de estudante cumprir jornada de trabalho flexibilizada de 30 (trinta) horas semanais.

## **TÍTULO IV**

### **DOS PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE AFASTAMENTOS E PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DOS PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE AFASTAMENTO INTEGRAL PARA PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* NO PAÍS E NO EXTERIOR, PARTICIPAÇÃO EM AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO PARA FINS DE PARTICIPAÇÃO EM PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* E PÓS-DOCTORADO NO PAÍS E LICENÇA CAPACITAÇÃO**

#### **Seção I**

##### **Do procedimento de fluxo contínuo**

Art. 53. A concessão do afastamento integral para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país e no exterior de que trata a Seção I do Capítulo III do Título II deste Regulamento, da participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país de que trata o Capítulo II do Título III deste Regulamento e da licença para capacitação de que trata Seção II do Capítulo III do Título II deste Regulamento se dará por meio de procedimento de fluxo contínuo em cada unidade do IFTM, observando a quantidade de vagas disponíveis, os prazos para submissão da documentação e os resultados divulgados pela comissão avaliadora.

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

§ 2º O disposto neste capítulo se aplica apenas:

I - afastamento integral para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país e no exterior de que trata a Seção I do Capítulo III do Título II deste Regulamento;

II - à licença para capacitação de que trata a Seção II do Capítulo III do Título II deste Regulamento;

III - participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país de que trata o Capítulo II do Título III deste Regulamento.

## Seção II

### Da solicitação

Art. 54. Para solicitar a concessão do afastamento, da licença e da participação em ação de desenvolvimento em serviço de que trata este capítulo, o servidor interessado deverá protocolar o pedido de inscrição no sistema PEI/DOCS, encaminhando à Comissão de Avaliação de Afastamento, Licença para Capacitação e Ação de Desenvolvimento em Serviço para pós-graduação de Técnicos Administrativos da sua unidade, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias e máxima de 120 (cento e vinte) dias para o início do afastamento ou licença para capacitação, preenchendo os formulários necessários e anexando as documentações, conforme descrição a seguir:

I - formulário de inscrição (Formulário de Licença para Capacitação ou Formulário Afastamento Pós-graduação *Stricto-Sensu* (com dispensa integral) ou participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país (com dispensa parcial) assinado pelo servidor e chefia;

II - requerimento de "Licença para Capacitação" e "Anuência da chefia imediata", extraídos do SIGEPE, no caso de licença para capacitação;

III - Termo de Compromisso e Responsabilidade, datado e assinado pelo servidor, apenas para os casos de Afastamento Integral para Pós-graduação *Stricto Sensu* e participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país;

IV - cópia do trecho do PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas) do IFTM do ano vigente, onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

V - currículo atualizado do servidor extraído do SouGOV;

VI - quando matriculado, declaração de matrícula no programa com previsão de término do curso;

VII - para os cursos de Especialização, Mestrado ou Doutorado, quando em processo seletivo não finalizado, comprovante de inscrição no processo e informar no campo "observações", da ficha de inscrição, a data prevista para a efetivação da matrícula no curso;

VIII - para os cursos de curta duração, apresentar as informações do curso, como: nome, ementa e/ou conteúdo programático, carga horária e outras informações para análise da comissão;

IX - declaração da instituição/orientador de necessidade de dedicação em tempo integral para executar estas atividades, nos casos de licença para capacitação com intuito de participar de ações para elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral;

X - declaração do servidor no sentido de que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento de sua jornada semanal de trabalho, no caso de Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país.

§ 1º No documento previsto no inciso V do *caput*, a previsão do prazo para o término do curso poderá ser comprovado por outro documento disponibilizado pela instituição, caso não conste na declaração de matrícula.

§ 2º O servidor que estiver inscrito em processo seletivo, cujo afastamento seja deferido e seja classificado, deverá entregar a documentação do inciso V do *caput*, para emissão da portaria de

Afastamento ou participação em Ação de Desenvolvimento Serviço , no prazo previsto para a efetivação da matrícula no curso, sob pena de exclusão do processo.

§ 3º Caso o servidor não seja aprovado no processo seletivo da instituição de ensino, este será excluído do processo de classificação e será disponibilizada a vaga.

§ 4º Os servidores inscritos em cursos de curta duração, após a aprovação do afastamento para capacitação (licença para capacitação), deverão entregar à Comissão Avaliadora a inscrição definitiva no curso.

§ 5º Poderá ser solicitado, pela Gestão de Pessoas, declaração de matrícula atualizada para emissão da portaria, em caso de mudança de semestre e/ou ano entre a análise da documentação e emissão da portaria de concessão.

§ 6º A entrega da documentação completa de inscrição contendo todos os documentos descritos no *caput* é de responsabilidade exclusiva do servidor, sendo a avaliação da documentação realizada somente pela Comissão Avaliadora, considerando os pedidos recebidos no mês.

§ 7º É permitido à Comissão Avaliadora solicitar e receber informações necessárias para a avaliação do processo, desde que não haja outros candidatos.

§ 8º A análise dos pedidos será realizada até o 15º dia do mês seguinte ao do protocolo do pedido na comissão. Caso o 15º dia seja feriado ou fim de semana, deverá ser considerado o primeiro dia útil anterior a esse prazo.

§ 9º Para os afastamentos que envolvam estudo no exterior, aplicar-se-ão as determinações contidas no Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985 e o disposto nos §§ 1º a 6º do art. 96-A da Lei 8.112, de 1990.

Art. 55. A inscrição não garante o afastamento, devendo o servidor aguardar no exercício de suas atividades o resultado final e a emissão da portaria de concessão.

Parágrafo único. Não caberá concessão de afastamento para participação em ações de desenvolvimento com efeito retroativo.

### **Seção III**

#### **Das condições para a concessão**

Art. 56. São condições para concessão do afastamento, da licença e da participação em ação de desenvolvimento em serviço de que tratam o art. 53 a comprovação de:

I - ser servidor efetivo do quadro do IFTM;

II - ter cumprido os prazos legais para o afastamento na data da solicitação;

III - estar regularmente matriculado ou em processo de seleção em instituição credenciada pelo Ministério da Educação (MEC) ou na instituição de ensino no exterior.;

IV - previsão da ação de desenvolvimento no PDP;

V - alinhamento das ações ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou

c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.

VI - que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor;

VII - não possuir título equivalente ao pretendido na solicitação, salvo para pós-doutorado;

VIII - ter tido nota superior a 70,00 (setenta) pontos na última avaliação de desempenho.

§ 1º Os servidores classificados em processo de afastamento ou participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, que estejam em processo de seleção, terão a concessão do afastamento condicionada a sua aprovação.

§ 2º Não ocorrendo a aprovação no processo seletivo, a vaga será ocupada pelo próximo classificado.

§ 3º Nos casos de cursos de educação formal no exterior, caberá ao servidor afastado providenciar a convalidação do diploma e apresentação, ao IFTM, aplicando-se as regras deste Regulamento e legislações pertinentes, no caso de não apresentação do diploma convalidado no prazo de 12 (doze) meses.

§ 4º O prazo de que trata o § 3º poderá ser prorrogado, mediante justificativa do servidor interessado, a critério da autoridade competente.

Art. 57. Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:

I - licenças para capacitação;

II - parcelas de licenças para capacitação;

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; e

V - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.

Parágrafo único. Para os afastamentos de que tratam os incisos III e IV do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019 (participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País e realização de estudo no exterior), serão aplicáveis os interstícios:

I - do §1º do art. 95, isto é, permanência pelo mesmo período de afastamento entre um estudo no exterior e outro; e

II - dos §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990:

a) para mestrado e doutorado: ser titular de cargo efetivo no órgão há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório e não ter se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990 nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento;

b) para pós-doutorado ser titular de cargo efetivo no órgão há pelo menos 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório e não ter se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento; e

c) permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido, devendo ressarcir o IFTM dos gastos com seu afastamento, caso venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria antes de decorrido o período.

#### Seção IV

## **Das Comissões Locais de Avaliação de Afastamento, Licença para Capacitação e Ação de Desenvolvimento em Serviço para pós-graduação de Técnicos Administrativos**

Art. 58. Será constituída em cada unidade Comissão de Avaliação com representantes da área Gestão de Pessoas da unidade, servidores da unidade e da CIS, designada em portaria pelo Diretor-Geral, no caso dos *Campi*, Diretor, no caso dos *Campi* Avançados, e Reitor, no caso da Reitoria, responsável pelos processos de afastamento para participação em ações de desenvolvimento, devendo receber a documentação e:

- I - verificar o cumprimento dos requisitos deste Regulamento;
- II - conferir a documentação do setor de Gestão de Pessoas que atesta o tempo de serviço do servidor;
- III - atestar a relação direta ou indireta do curso com o cargo ou com o ambiente organizacional do interessado;
- IV - emitir parecer referente à solicitação até o 15º dia do mês seguinte ao do protocolo do pedido;
- V - manter publicado no sítio eletrônico da respectiva unidade lista contendo:
  - a) relação de servidores afastados (participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país e licença para capacitação), com o prazo concedido, atualizada sempre que houver alteração;
  - b) o quantitativo total de servidores técnicos-administrativos lotados na unidade, atualizando-o sempre que houver alteração.

§ 1º Será permitido à Comissão Avaliadora solicitar e receber documentos que complementam as informações necessárias para a avaliação do processo, desde que não haja outros candidatos.

§ 2º Caso o prazo de que trata o inciso III do *caput* termine em feriado ou fim de semana, considerar-se-à como prazo final o dia útil anterior a esse prazo.

Art. 59. A Comissão deverá emitir parecer final no processo de afastamento para pós-graduação, licença para capacitação e participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, o qual:

I - sendo deferido, deve ser encaminhado à Direção ou à Direção Geral, no caso dos *Campi* e de *Campi* Avançados, ou à PRODIN, no caso da Reitoria, para análise, deferimento e providências de emissão de Portaria;

II - sendo indeferido, deve ser encaminhado ao servidor para ciência, e o processo será arquivado.

§ 1º Os procedimentos das Comissões Avaliadoras constarão em ata assinada por todos os membros presentes na reunião de avaliação, sendo necessária a presença mínima de metade dos membros para análise dos processos.

§ 2º Após finalizado o processo de análise sob sua responsabilidade, a Comissão Avaliadora deverá encaminhar os documentos e processos de inscrição para a Gestão de Pessoas da unidade para arquivamento e acompanhamento.

### **Seção V**

#### **Dos resultados dos pedidos**

Art. 60. O resultado da análise da Comissão Avaliadora se dará por ordem de classificação, em conformidade com os critérios estabelecidos nos arts. 10, 25 e 43 deste Regulamento, conforme o caso, e deverá constar, por modalidade, o nome do servidor, setor/área, o nome do curso e o período de afastamento.

## **Seção VI**

### **Dos pedidos de reconsideração e dos recursos**

Art. 61. Caberá pedido de reconsideração do resultado emitido pela Comissão Avaliadora no prazo de 5 (cinco) dias da data da publicação do resultado, devendo a Comissão Avaliadora emitir resposta no prazo máximo de 10 (dez) dias.

Art. 62. Após o pedido de reconsideração, mantendo-se o indeferimento, caberá recurso à Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional que, ouvida a CIS e a DGP, emitirá parecer e encaminhará ao Reitor para decisão final.

Parágrafo único. Para os servidores em exercício na Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional - PRODIN, em caso de indeferimento inicial, caberá recurso diretamente ao Reitor.

Art. 63. A decisão emitida pelo Reitor será conclusiva e irrecorrível.

Art. 64. Não será permitido o acesso ao processo de inscrição dos servidores concorrentes.

## **Seção VII**

### **Das comprovações necessárias, interrupções, utilização de períodos remanescentes**

#### **Subseção I**

##### **Da comprovação de participação na ação de desenvolvimento**

Art. 65. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação de desenvolvimento que gerou seu afastamento no prazo máximo de trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.

§ 1º Em caso de não apresentação da documentação de que trata este artigo, sujeitar-se-à o servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão na forma da legislação vigente.

§ 2º Na hipótese de concessão de licença fundamentada na Subseção V da Seção II do Capítulo III do Título II deste Regulamento, aplica-se o prazo do *caput* deste artigo documento de que trata o § 2º do artigo 29.

§ 3º Não sendo possível o cumprimento do prazo previsto no *caput* deste artigo, o servidor poderá requerer, de forma fundamentada, a prorrogação do prazo.

#### **Subseção II**

##### **Da interrupção**

Art. 66. A participação nas ações de que trata este capítulo poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração, condicionado à emissão do ato de interrupção pela autoridade competente que concedeu a participação.

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

§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias não trabalhados na hipótese do § 1º deste artigo serão avaliadas pelo dirigente máximo do órgão.

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º deste artigo.

§ 4º No caso de interrupção de qualquer dos afastamentos para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país e no exterior de que trata a Seção I do Capítulo III do Título II deste Regulamento, a vaga do servidor que tiver o afastamento interrompido será considerada como ocupada até a data inicialmente prevista no último ato de concessão.

### **Subseção III**

#### **Da utilização de saldo remanescente oriundo de licença para capacitação interrompida**

Art. 67. Para solicitar a utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção de licença para capacitação, o servidor deverá instruir novo processo de solicitação demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação conforme previsão legal.

### **Seção VIII**

#### **Da desistência e do encerramento antecipado**

##### **Subseção I**

##### **Da desistência**

Art. 68. Em caso de desistência do afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* ou da participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país, o servidor deverá no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados a partir da publicação do resultado final, encaminhar ao setor de Gestão de Pessoas de sua unidade o Termo de Desistência, sob pena de ficar impedido de participar de novo processo pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 1º As chefias imediatas dos servidores serão notificadas pela Gestão de Pessoas da unidade sempre que houver desistência de determinada ação de desenvolvimento ou programa de pós-graduação *stricto sensu* por motivo não justificável.

§ 2º Os atestados médicos justificam, mas não abonam as faltas dos servidores nas ações de desenvolvimento.

§ 3º O servidor que estiver afastado para ações de desenvolvimento ou estiver participando de Ação de Desenvolvimento em Serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado no país e alegar problemas de doença como motivação para interrupção dos mesmos, deverá comunicar à unidade de Gestão de Pessoas, apresentando atestado e laudo médico comprobatórios, devendo a unidade de Gestão de Pessoas providenciar junto ao SIASS o agendamento de perícia ou junta médica a fim de atestar a condição do servidor naquele momento.

##### **Subseção II**

##### **Do encerramento antecipado**

Art. 69. O servidor que concluir sua participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* ou estágio de pós-doutorado no país e retornar antes da data prevista na portaria de afastamento ou de participação em ação de desenvolvimento em serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* deverá comunicar tal fato, imediatamente, por meio de formulário próprio que será analisado pelo dirigente da unidade.

§ 1º O dirigente da unidade deverá adotar providências para emissão de portaria encerrando o afastamento ou a participação em ação de desenvolvimento em serviço para fins de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*.

§ 2º Emitida a portaria de encerramento o servidor deverá, imediatamente, retornar a sua carga horária semanal de trabalho e realizar formalmente a prestação de contas do afastamento, encaminhando os documentos comprobatórios necessários.

## CAPÍTULO II

### DOS PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE AFASTAMENTO PARA PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE TREINAMENTO REGULARMENTE INSTITUÍDO

#### Seção I

##### Dos procedimentos

Art. 70. Para ter direito ao afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, o servidor deverá observar os seguintes requisitos:

I - A ação de desenvolvimento deverá estar prevista no PDP do IFTM;

II - A ação de desenvolvimento deverá estar alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

- a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;
- b) à sua carreira ou cargo efetivo; e
- c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança;

III - A ação de desenvolvimento deverá ter carga horária superior a 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal do servidor ou necessitar de afastamento da localidade de exercício.

Art. 71. O processo de afastamento para participação em treinamento regularmente instituído do servidor deverá ser instruído com:

I - As seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento:

- a) o local em que será realizada;
- b) a carga horária prevista;
- c) o período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;
- d) a instituição promotora, quando houver;
- e) as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver; e
- f) as despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver.

II - Justificativa quanto ao interesse da administração pública na ação de desenvolvimento, visando o desenvolvimento do servidor;

III - Cópia do trecho do PDP do órgão onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

IV - Manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;

V - Pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, nos casos do §1º do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019;

VI - Currículo atualizado do servidor extraído do SOUGOV.

Art. 72. Após a instrução do processo na forma prevista no artigo 71, o servidor deverá encaminhá-lo à gestão de pessoas da unidade de lotação para manifestação.

Art. 73. Após a manifestação da gestão de pessoas, deverá o processo ser encaminhado à Direção Geral do *Campus*, Direção do *Campus* Avançado ou Reitor(a) para anuência.

Art. 74. Após a anuência de que trata o artigo 73, deverá ser publicado o ato de deferimento do afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído.

Art. 75. O afastamento do servidor para participação em programa de treinamento regularmente instituído não poderá ensejar prejuízos à unidade na qual o servidor está lotado, o que deverá constar na manifestação da chefia imediata de que trata o inciso IV do art. 71 deste Regulamento.

## **Seção II**

### **Dos pedidos de reconsideração e dos recursos**

#### **Subseção I**

##### **Dos recursos, no caso de servidores lotados nos *campi* e *campi* avançados**

Art. 76. Para os servidores lotados nos *campi* e *campi* avançados, caberá recurso à Direção-Geral, à Direção do *Campus* Avançado quanto ao indeferimento do afastamento para treinamento regularmente instituído, no prazo de 3 (três) dias, a contar da ciência da decisão pelo servidor.

§ 1º A Direção-Geral emitir resposta no prazo máximo de 3 (três) dias, podendo reconsiderar sua decisão ou, não havendo reconsideração, deverá submeter o processo ao Reitor para decisão final.

§ 2º Recebido o recurso na forma do § 1º, o Reitor deverá emitir a decisão final no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 77. A decisão emitida pelo Reitor será conclusiva e irrecorrível.

#### **Subseção II**

##### **Do pedido de reconsideração, no caso de servidores lotados na Reitoria**

Art. 78. Para os servidores lotados na Reitoria, caberá pedido de reconsideração ao Reitor quanto ao indeferimento do afastamento para treinamento regularmente instituído, no prazo de 3 (três) dias, a contar da ciência da decisão pelo servidor.

Parágrafo único. Recebido o recurso na forma do *caput*, o Reitor deverá emitir a decisão final no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 79. A decisão do pedido de reconsideração pelo Reitor será conclusiva e irrecorrível.

## **Seção III**

### **Da comprovação**

Art. 80. Após o término da ação que motivou o afastamento para treinamento regularmente instituído, o servidor deverá incluir no processo, no prazo de 30 (trinta) dias, a documentação comprobatória, na qual se indique a conclusão da ação de desenvolvimento.

§ 1º A comprovação deverá ser encaminhada à gestão de pessoas da unidade de lotação do servidor, observando a documentação apresentada no processo que trata da referida ação.

§ 2º Para efeito de cumprimento do previsto no *caput*, serão considerados como comprobatórios os seguintes documentos:

I - certificado, diploma ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia do artigo, trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese com assinatura do orientador, conforme o caso.

Art. 81. O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento que motivou o afastamento para treinamento regularmente instituído ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão, na forma da legislação vigente, exceto na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do Reitor do IFTM.

### CAPÍTULO III

#### DOS PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO, EXCETO PARA FINS DE PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*

##### Seção I

##### Dos procedimentos

Art. 82. Para requerer a participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço de que tratam os incisos I a III do caput do Art. 34 o servidor interessado deverá instruir processo no sistema de processos eletrônicos do IFTM.

§ 1º Para a realização da Ação de Desenvolvimento em Serviço, o servidor deverá incluir o requerimento no processo, conforme modelo determinado pelo IFTM.

§ 2º O servidor deverá juntar ao processo:

I - Informações sobre a Ação de Desenvolvimento em Serviço:

a) o local em que será realizada;

b) a carga horária prevista;

c) o período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver

d) a instituição promotora, quando houver;

e) as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver;

f) as despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver.

II - Justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;

III - Cópia do trecho do PDP do órgão onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

IV - Manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação.

Art. 83. Após a instrução do processo na forma prevista no art. 82, o servidor deverá encaminhá-lo à gestão de pessoas da Unidade de lotação para manifestação.

Art. 84. Após a manifestação da gestão de pessoas, deverá o processo ser encaminhado à Direção Geral do *Campus*, Direção do *Campus* Avançado ou Reitor(a) para anuência.

Art. 85. Após a anuência de que trata o art. 84, deverá ser registrada no processo a autorização para participação do servidor na Ação de Desenvolvimento em Serviço.

Art. 86. A participação do servidor na Ação de Desenvolvimento em Serviço não poderá ensejar prejuízos à unidade na qual o servidor está lotado, o que deverá ser constar na manifestação da chefia imediata de que trata o inciso IV do art. 82.

##### Seção II

##### Dos pedidos de reconsideração e dos recursos

## **Subseção I**

### **Dos recursos, no caso de servidores lotados nos *campi* e *campi* avançados**

Art. 87. Para os servidores lotados nos *campi* e *campi* avançados, caberá recurso à Direção-Geral, à Direção do *Campus* Avançado quanto ao indeferimento do afastamento para treinamento regularmente instituído, no prazo de 3 (três) dias, a contar da ciência da decisão pelo servidor.

§ 1º A Direção-Geral emitir resposta no prazo máximo de 3 (três) dias, podendo reconsiderar sua decisão ou, não havendo reconsideração, deverá submeter o processo ao Reitor para decisão final.

§ 2º Recebido o recurso na forma do § 1º, o Reitor deverá emitir a decisão final no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 88. A decisão emitida pelo Reitor será conclusiva e irrecorrível.

## **Subseção II**

### **Do pedido de reconsideração, no caso de servidores lotados na Reitoria**

Art. 89. Para os servidores lotados na Reitoria, caberá pedido de reconsideração ao Reitor quanto ao indeferimento do afastamento para treinamento regularmente instituído, no prazo de 3 (três) dias, a contar da ciência da decisão pelo servidor.

Parágrafo único. Recebido o recurso na forma do *caput*, o Reitor deverá emitir a decisão final no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 90. A decisão do pedido de reconsideração pelo Reitor será conclusiva e irrecorrível.

## **Seção III**

### **Da comprovação**

Art. 91. Após a realização da Ação de Desenvolvimento em Serviço, o servidor deverá incluir no processo, no prazo de 30 (trinta) dias, a documentação comprobatória, na qual se indique a conclusão da ação de desenvolvimento.

§ 1º A Ação de Desenvolvimento em Serviço deverá ser comprovada à gestão de pessoas da unidade de lotação do servidor, observando a documentação apresentada no processo que trata da referida ação.

§ 2º Para efeito de cumprimento do previsto no *caput*, serão considerados como comprobatórios os seguintes documentos:

I- certificado, diploma ou documento equivalente que comprove a participação; ou

II- cópia do artigo, trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese com assinatura do orientador, conforme o caso.

Art. 92. O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento em serviço ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão, na forma da legislação vigente, exceto na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do Reitor do IFTM.

## **TÍTULO V**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 93. Os servidores contemplados com o afastamento para treinamento regularmente instituído para cursar pós-graduação *stricto sensu*, antes da vigência deste Regulamento, poderão submeter novo processo para adequação de carga horária, conforme previsto no inciso II, art. 37 deste Regulamento.

Art. 94. Em caso de solicitação de continuidade/prorrogação de afastamento, a concessão deverá ocorrer conforme a normativa vigente à época da concessão inicial.

Art. 95. Fica garantida a concessão de licença para capacitação aos servidores já classificados em editais vigentes na data de entrada em vigor deste Regulamento, com prioridade sobre os demais, independentemente dos critérios de classificação de que trata o art. 25.

## CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 96. O servidor afastado ou em licença, conforme previsto neste Regulamento, poderá ser convocado pelo dirigente máximo do órgão, em casos de serviços aumento extraordinário da demanda de trabalho, mediante decisão motivada.

Art. 97. O setor de Gestão de Pessoas da Unidade, auxiliado por representante do Campus/Reitoria junto à CIS, realizará, regularmente, o monitoramento dos afastamentos e das licenças.

Art. 98. A competência atribuída à autoridade máxima do órgão neste Regulamento poderá ser delegada para titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas do IFTM, vedada a subdelegação.

Art. 99. Os prazos previstos neste Regulamento serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia em que não haja expediente.

Art. 100. Os casos omissos serão deliberados pela CIS e DGP.

Art. 101. Para o recebimento de bolsas de órgão de fomento, o servidor deverá observar as Normas Regulamentares da CAPES.

Art. 102. A partir da entrada em vigor desta Resolução, não mais se aplicarão aos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro as disposições da Resolução IFTM nº 146, de 29 de junho de 2021.

Art. 103. Esta Resolução entra em vigor em 1º de março de 2023.

Uberaba-MG, 14 de dezembro de 2022.

Deborah Santesso Bonnas

Presidente do Conselho Superior do IFTM