



**Ministério da Educação**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte**

**Resolução 18/2021 - CONSUP/IFRN**

**14 de abril de 2021**

*Aprova a Política de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte e revoga a Resolução nº 34/2019-CONSUP/IFRN.*

**O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE**, faz saber que este Conselho, reunido extraordinariamente, por videoconferência, em 12 de abril de 2021, no uso das atribuições legais que lhe confere o Art. 9º do Estatuto do IFRN e

**CONSIDERANDO**

o que consta no Processo nº 23421.000983.2021-61, de 6 de abril de 2021;

**R E S O L V E:**

**I - APROVAR**, conforme a seguir, a Política de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte.

**II - REVOGAR** a Resolução nº 34/2019-CONSUP/IFRN, de 4 de outubro de 2019, homologada pela Resolução nº 39/2019-CONSUP/IFRN, de 5 de novembro de 2019.

**JOSÉ ARNÓBIO DE ARAÚJO FILHO**  
Reitor do IFRN

(Decreto Presidencial de 18/12/2020, publicado no DOU de 21/12/2020)

## APRESENTAÇÃO

O Regulamento da Política de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) que ora se apresenta constitui uma atualização do documento aprovado pela Resolução nº 67/2011, do Conselho Superior do IFRN.

O presente texto, elaborado pelo Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas do IFRN, designado pela Portaria nº 1708/2018-Reitoria/IFRN, com colaboração da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal do IFRN, representa o esforço para atender à urgente demanda decorrente das transformações relacionadas a expansão da instituição e de seu constante desenvolvimento, bem como alterações na legislação de pessoal, incluídos os planos de cargos e carreiras dos docentes (Lei nº 11.784/2008, alterada pela Lei nº 12.772/2012) e dos técnico-administrativos (Lei nº 11.091/2005) e mais recentemente o advento do Decreto nº 9.991/2019.

Uma vez aprovado pelo Conselho Superior, este documento servirá como instrumento balizador para as ações de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, com vistas à valorização das potencialidades humanas, além do atendimento à nova realidade institucional, que trouxe inúmeros desafios, como o aumento expressivo do contingente de servidores, além da ênfase em ações de interiorização e internacionalização.

## INTRODUÇÃO

O INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE (IFRN), criado nos termos da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, vinculado ao Ministério da Educação, é uma instituição de educação básica, profissional, superior, pluricurricular e multicampi, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica em diferentes níveis e modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica.

Com a finalidade de permitir que o cidadão participe ativamente como sujeito da construção social, a educação profissional e tecnológica ofertada pelo IFRN deve propiciar: a construção de conhecimentos humanísticos, científicos e tecnológicos que possibilitem ao educando a interferência no processo produtivo; o desenvolvimento de competências na utilização das diversas linguagens; o desenvolvimento da capacidade de análise que permita ao profissional a compreensão crítica da sociedade, dos meios de produção e das suas formas de atuação como cidadão pleno.

A complexidade da atuação do servidor da educação profissional que lida com os conhecimentos científicos, tecnológicos, os do senso comum e, sobretudo, com a formação humana, traduz-se nas especificidades desse fazer. A diversidade inerente ao contexto formativo e as influências advindas das mais variadas instâncias sociais, demarcadas pelas céleres e significativas transformações, são alguns dos fatores que exigem atualização de saberes e de profissionalismo no acompanhamento e na efetivação do processo de profissionalização com a qualidade desejada. Em grande parte, isso poderá ser alcançado por meio de uma apropriada e cuidadosa política de desenvolvimento de pessoas.

É inegável que muitos dos profissionais da educação que compõem o atual quadro de servidores trazem consigo singularidades nas trajetórias acadêmicas e, conseqüentemente, pluralidades nos níveis de formação profissional. Entretanto há a constante preocupação em se apropriar da base filosófica da Educação Profissional e Tecnológica, de compreender os princípios educacionais que fundamentam a proposta pedagógica institucional, bem como mobilizá-los a se engajar no processo de ensino e aprendizagem proposto em nosso Projeto Político Pedagógico.

A concepção de formação continuada, definida para o Instituto, tem como parâmetro o desenvolvimento profissional como uma condição indispensável para a aprendizagem permanente do servidor, com a finalidade de contribuir para o seu desenvolvimento pessoal, cultural e profissional.

Legalmente, as concepções de formação continuada do Instituto, tanto para docentes como para os técnico-administrativos em educação (TAE), têm a mesma fundamentação, uma vez que a LDB 9394/96, trata todos os envolvidos no processo educativo como profissionais da educação, assim como consta no Plano de Carreira dos Técnicos em Educação (PCCTAE), todos estão conceituados como trabalhadores em educação, reafirmando a atividade fim dessa Instituição (Lei 11.091/2005).

A defesa é por um desenvolvimento permanente e de qualificação profissional que favoreça o

crescimento do servidor, na condição de pessoa, de profissional e de cidadão, superando-se o caráter de capacitação pontual para aderir à compreensão de formação continuada, numa perspectiva crítico-reflexiva. Para tanto, questões como identidade e especificidade profissional, identificação de necessidades e consecução dos objetivos institucionais devem ser consideradas.

Analisar a educação no contexto escolar como uma atividade profissionalizada requer pensar o professor e os técnico-administrativos como profissionais, desenvolver a docência como uma profissão e reconhecer o educador como produtor de sua identidade profissional.

Em se tratando da profissionalização docente, em especial, as questões da identidade na profissão instituem um desafio teórico e prático, visto que a docência tem características próprias e se desenvolve em situações específicas, o que lhe outorga uma dada singularidade em relação a outras atividades reconhecidas como profissões (RAMALHO, NUÑEZ E GAUTHIER, 2003).

Refletir sobre o fenômeno da profissionalização do educador, o seu significado, tendo em vista provocar mudanças sociais que, necessariamente, passam por uma revisão profunda nos modelos de formação inicial, um conhecimento e análise das políticas de formação continuada e um repensar das ações de valorização da profissão docente e dos demais trabalhadores da educação.

Nessa direção, faz-se necessário estabelecer condições adequadas para o desencadeamento de um ousado processo de desenvolvimento de pessoas, em que a Instituição possa, enfim, impulsionar todas as suas dimensões formativas.

No cotidiano do IFRN, é imperiosa a compreensão do modelo organizacional, que passa por inovações estruturais do ponto de vista da função social, da gestão democrática, da participação, com exigências de avaliação permanente, maior interação com a sociedade, como também a utilização de novas mídias e de processos de comunicação e informação. Isso reflete, diretamente, no exercício profissional.

Outro fator de relevância é a adesão a uma política interna, delineada pelas dimensões pessoal, profissional, social e didático-pedagógica e que intensifique ações voltadas para o desenvolvimento de pessoas. Sendo assim, é essencial diagnosticar necessidades e eleger prioridades, visando um redimensionamento contínuo das propostas, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), com as demandas internas e com as diretrizes emanadas dos órgãos superiores.

Implementar uma política de desenvolvimento de pessoas com base na formação continuada é, para Fernández Enguita (1998), abraçar o desafio proeminente de situar, com clareza, o papel que a Instituição e todos os seus servidores (gestores, docentes e técnico-administrativos em educação) devem assumir para atender às exigências da prática educativo-acadêmica-administrativa.

No entanto, para consolidar uma política institucional de desenvolvimento dos servidores de forma apropriada, convém constituir um conjunto de ações coletivas voltado para a garantia dos direitos dos docentes e dos técnico-administrativos, configurando-se em um compromisso institucional que visa atender às demandas de formação e de desenvolvimento profissional dos servidores. Tornar-se-á política efetivamente, à medida que se desdobra em ações coletivas, delineada pelas etapas de planejamento, execução e avaliação dos programas e projetos, numa perspectiva participativa e democrática.

A Rede Federal de ensino orienta-se pelo Decreto nº 9.991/2019, alterado pelo Decreto 10.506/2020, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Esse instrumento pretende atender à necessidade de aperfeiçoamento do quadro funcional da Rede Federal e oportuniza que os servidores da Rede tomem conhecimento das normas legais para a formação e capacitação. Traz, ainda, a obrigatoriedade das instituições estruturarem seu Planos de Desenvolvimento de Pessoas.

Em virtude do surgimento de novas legislações e normativos, esse documento visa atualizar a política de capacitação do IFRN, regulamentada e aprovada pela Resolução nº 34/2019-CONSUP/IFRN, na época fundamentada pelas legislações que criaram os Institutos Federais e pelos planos de cargos e carreiras docente (Lei nº 11.784/2008 e Lei nº 12.772) e técnico-administrativo (Lei nº 11.091/2005).

O desenvolvimento de servidores no IFRN visa contribuir com o processo de formação e capacitação, adequado às necessidades dos profissionais do IFRN, no exercício e desempenho de suas funções. Trata-se de um processo coordenado, institucionalmente, pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE) numa perspectiva formativa e processual da profissionalização, merecendo constante revisão a fim de se garantir as condições necessárias para o exercício profissional com qualidade.

O Decreto nº 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

(PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, apresenta entre os instrumentos da PNDP o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) que deve ser elaborado anualmente por cada órgão e vigorar no exercício seguinte com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais.

Para subsidiar a necessidade de elaboração do PDP, a Diretoria de Gestão de Pessoas e as unidades de Gestão de Pessoas operacionalizam um processo de levantamento de necessidades de desenvolvimento, oportunizando a participação direta do gestor de cada diretoria como articulador na identificação das demandas dos servidores das unidades do IFRN. Ao final, o PDP com as demandas apresentadas deve ser submetido a análise e validação técnica do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

A necessidade de qualificação e capacitação é atendida à medida que a instituição oportuniza a todos os servidores o acesso a convênios firmados entre o IFRN e outras instituições nos diversos tipos de capacitação, como também a oferta de cursos pelo próprio Instituto em todos os níveis de educação formal. Ressalta-se que ambas as formas de atendimento são custeadas pelo Instituto e que a instituição conta com parceiros, tais como universidades públicas, outros órgãos da Rede Federal e demais instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais.

Dentro da Política de Desenvolvimento de Pessoas da instituição, os servidores têm a oportunidade de se afastar de suas funções para o cumprimento de atividades relacionadas a estudos de pós-graduação, desde que atendidas as exigências legais que regem o tipo de afastamento pretendido.

Na esteira do desenvolvimento de pessoas, defende-se a permanência de uma política pautada em elementos teóricos e práticos da profissionalização, compreendendo que os servidores envolvidos constroem sua profissão ao longo da vida, configurando-se em um processo amplo, dinâmico, flexível e caracterizado por diferentes etapas pessoais e coletivas que contribuem para o seu desenvolvimento profissional.

#### **DIRETRIZES PARA O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

A consolidação da Política de Desenvolvimento de Pessoas requer a adoção de algumas diretrizes básicas, para que se possa planejar o Programa de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da Instituição, visando um processo formativo sistematizado, capaz de atender às demandas do mundo do trabalho e às novas demandas internas, nessa estrutura multicampi. São elas:

- elaboração de normativos que orientem o servidor quanto a participação nas ações de desenvolvimento de pessoas;
- atendimento às demandas de desenvolvimento dos servidores de diferentes áreas profissionais, considerando as necessidades da Instituição;
- promoção de ações de Desenvolvimento de Pessoas de forma transparente com ampla divulgação junto à comunidade e com ênfase no planejamento participativo;
- planejamento para afastamento de servidores em processo de qualificação profissional;
- garantia de oportunidades iguais para todos os profissionais que atuam nos diversos setores e campi do IFRN;
- promoção de ações visando motivar os servidores a buscar níveis mais elevados de educação formal;
- implementação de programa de desenvolvimento de gestão e de capacidade técnica de equipes, visando à preparação dos servidores para o desempenho de cargos e funções na esfera da gestão;
- acompanhamento da participação dos servidores em ações de Desenvolvimento de Pessoas;
- uso das novas tecnologias para comunicação e oferta de ações de desenvolvimento de pessoas, possibilitando a integração entre os campi;
- valorização dos servidores com reconhecido potencial na área profissional em que atua para a oferta de cursos na Instituição;
- criação de convênios com instituições formadoras para cursos de graduação e pós-graduação (lato sensu e stricto sensu), preferencialmente, com instituições integrantes da Rede Pública de Ensino.

Ressalta-se, portanto, que a Política de Desenvolvimento de Pessoas do IFRN, tendo como consequência o fortalecimento profissional conjunto dos servidores, não se efetivará apenas pelo acúmulo de cursos, métodos e técnicas. Ocorrerá por meio de um trabalho competente e crítico sobre as práticas e nas práticas de reconstrução e fortalecimento da identidade pessoal e profissional dos envolvidos. Destacamos ainda, que as ações de desenvolvimento de pessoas, quando referenciadas pela dimensão coletiva, contribuem tanto para a emancipação profissional quanto para consolidação da profissão do educador, que é autônoma na produção dos seus saberes, porém inteiramente ligada aos contextos institucionais.

## OBJETIVOS

Os objetivos da Política de Desenvolvimento de Pessoas do IFRN são os seguintes:

- promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação do IFRN;
- estabelecer objetivos e metas institucionais, tendo como referência o PDI, para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
- preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao IFRN;
- ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
- acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
- gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
- monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos;
- analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento;
- melhorar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- divulgar e gerenciar as ações de desenvolvimento de pessoas.

## AÇÕES PROPOSTAS

De forma a alcançar os objetivos estabelecidos entende-se como necessárias as seguintes ações:

- atualizar o PDP e promover sua avaliação e acompanhamento;
- elaborar anualmente o PDP, com base nas demandas institucionais;
- fomentar a realização de ações de desenvolvimento específicas para os diversos setores da Instituição;
- promover a participação dos servidores nas ações de desenvolvimento;
- oportunizar a ampliação do nível de educação formal dos servidores através da formalização de convênios e parcerias com instituições de ensino públicas e privadas nacionais e internacionais para oferta de cursos de graduação, pós-graduação lato sensu e stricto sensu;
- fomentar ações de desenvolvimento voltadas a formação de gestores para o exercício de atividades dos servidores em cargos de direção e assessoramento;
- incentivar e apoiar as iniciativas promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores do próprio quadro de pessoal;
- possibilitar formação de integração aos servidores que ingressarem na instituição;
- avaliar permanentemente os resultados das ações de desenvolvimento de pessoas.

## FORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO

A Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGPE), por meio da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal (CODEPE), é responsável pela coordenação, planejamento, controle e avaliação de todas as ações de desenvolvimento de pessoal, e, em conjunto com os setores de gestão de pessoas dos campi, operacionaliza as ações. Também necessita contar com o apoio de instâncias administrativas da instituição, além da Pró-Reitoria de Ensino (PROEN) e da Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPI), na implementação da Política de Desenvolvimento de Pessoal, no que se refere às matrizes filosóficas e pedagógicas que configuram a proposta de ensino-aprendizagem do IFRN e as ofertas de cursos de pós-graduação através de Mestrados e Doutorados Interinstitucionais (Minter/Dinter) nacionais e internacionais, entre outros programas.

A DIGPE, com base na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional, regulamentada através do decreto 9.991/2019, no PDI, nas demandas de caráter sistêmico e nas áreas de interesse da administração, definirá o Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

A definição dos cursos prioritários e eventos de capacitação, em cada área de conhecimento de cada campus, serão deliberados no âmbito dos campi, com a participação de integrantes das áreas de gestão de pessoas, da pedagógica, da administração, além das áreas de ensino, de pesquisa e de extensão, e selecionados através de projetos para compor o PDP a ser submetido ao órgão central do Sipec para a devida validação.

# PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

## TÍTULO I

### GESTÃO DO PROGRAMA

Art. 1º O IFRN promoverá o desenvolvimento de pessoas através da DIGPE, por meio da CODEPE, e em conjunto com os setores de Gestão de Pessoas dos diversos campi; será responsável pelo planejamento, coordenação, controle e avaliação das ações de desenvolvimento de pessoas, mesmo quando realizadas pela própria instituição ou por outras instituições.

Art. 2º Para a consecução dos objetivos do programa ora instituído, a DIGPE poderá propor parcerias com outras instituições de reconhecida competência na formação de pessoas, através de convênios, intercâmbios ou contratos, respeitada a legislação vigente.

Parágrafo único. Nos casos de convênios ou contratos, a DIGPE solicitará à Reitoria a designação de responsável pela fiscalização destes.

Art. 3º Anualmente, a DIGPE, em conjunto com os setores de Gestão de Pessoas dos diversos campi, realizará levantamento das necessidades de desenvolvimento de pessoas, tendo como base o planejamento anual elaborado por cada Direção-Geral de Campus e cada setor sistêmico, visando adequar a programação às demandas, em consonância com os objetivos institucionais.

§ 1º As demandas institucionais que surgirem no decorrer de cada ano e que não estejam incluídas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, serão analisadas pela DIGPE e instâncias envolvidas para possível solicitação de revisão do PDP, observados os limites orçamentários.

§ 2º A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal da DIGPE, anualmente, realizará levantamento de propostas de ações de desenvolvimento de pessoas, em áreas de interesse da administração pública, validadas antecipadamente pelos dirigentes das respectivas unidades e posteriormente pelo dirigente máximo da instituição.

Art. 4º Cabe a DIGPE divulgar amplamente o PDP, detalhando as ações que serão desenvolvidas, o conteúdo dos cursos a serem ministrados e as formas de ingresso do servidor em cada ação.

§ 1º Mensalmente, até o 10º dia útil do mês subsequente, a DIGPE promoverá a publicidade das despesas com ações de desenvolvimento de pessoas, discriminando:

I - nome do servidor para a qual foi destinada a despesa;

II - tipo da despesa:

- a) se diárias e passagens;
- b) se mensalidade;
- c) se inscrição;
- d) se contratação, prorrogação ou substituição contratual.

III - despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;

IV - valor total de cada tipo de despesa;

V - número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e razão social do fornecedor para cada tipo de despesa;

VI - período da ação de desenvolvimento;

VII - a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

§ 2º Anualmente, a DIGPE divulgará relatório contendo as ações de desenvolvimento de pessoas que foram implementadas, demonstrativo da demanda real e da demanda atendida, bem como avaliação destas ações.

Art. 5º Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para contratação, prorrogação ou a substituição contratual, inscrição, pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP.

Parágrafo único - O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento.

Art. 6º A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

Parágrafo único - Exceções ao disposto poderão ser aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, por meio de

justificativa e de aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, podendo a aprovação ser delegada ao Diretor de Gestão de Pessoas, vedada a subdelegação.

## **Título II** **Da Caracterização do Programa**

Art. 7º Para as finalidades estabelecidas neste Programa, em conformidade com a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME 21/2021, considera-se:

I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

III - necessidades transversais:

a) para os órgãos e entidades: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum à múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e

b) para o órgão central do SIPEC: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum no conjunto de órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, identificada pelo órgão central do SIPEC por meio da análise de seus Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

IV - competências transversais de um setor público de alto desempenho: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

V - competências de liderança: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública; e

VI - delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos com competência na área de gestão de pessoas: delegação realizada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade que, dependendo da natureza jurídica e da estrutura hierárquica de cada órgão ou entidade, poderá ser concedida a até o nível hierárquico de Secretário, Diretor ou autoridades de hierarquia equivalente com competências na área de gestão de pessoas, conforme previsto no ato normativo que aprovar os quadros demonstrativos de cargos em comissão e funções de confiança do órgão ou entidade.

§1º As atividades de que trata o inciso II do caput poderão ser ofertadas em modalidade à distância, presencial ou híbrida e deverão ter:

- a) acompanhamento didático na forma de supervisão, orientação ou tutoria comprovado via certificado, ou
- b) acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor.

§2º As competências de que tratam os incisos IV e V do caput constam, respectivamente, dos Anexos I e II da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME 21/2021 e possuem caráter referencial e norteador na elaboração dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP pelos órgãos e entidades do SIPEC, sendo facultativo ao órgão ou entidade a sua utilização.

## **Título III** **Do Orçamento do Programa**

Art. 8º O Programa de Desenvolvimento de Pessoas terá orçamento anual próprio, compatível com as ações a serem implementadas, garantindo-se, no mínimo, percentual de 5% do orçamento de custeio do IFRN e/ou previsto na legislação vigente.

Parágrafo único. A distribuição do montante alocado anualmente, para ações de desenvolvimento ou capacitação, obedecerá aos indicadores de gestão e desempenho previstos no PDI e as ações previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

## **Título IV** **Das Formas de Participação dos Servidores no Programa**

Art. 9º A participação dos servidores em ações de desenvolvimento de pessoas se dará através da Concessão de Horário Especial de Estudante; Licença Capacitação; Afastamento para participação em programa de pós-graduação; Realização de estudo no exterior, Ação de Desenvolvimento em Serviço; participação em curso, oficina, palestra, fórum, congresso, conferência, seminário, workshop, simpósio, semana, jornada, convenção, colóquio, dentre outras modalidades de eventos.

Art. 10 Não haverá substituição do servidor que estiver participando das ações de desenvolvimento de pessoas previstas neste Programa, salvo nos casos especificados na legislação e normativos vigentes mediante justificativa consubstanciada de sua unidade de lotação e condicionada à impossibilidade de remanejamento interno da própria unidade ou da instituição.

### **Seção I Do Horário Especial ao Servidor Estudante**

Art. 11 Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e com o horário de trabalho no IFRN, a critério da chefia imediata e no interesse da Administração, desde que haja compensação de horários e não cause prejuízo às atividades do setor, para cursos de capacitação que tenham afinidade com as atribuições desenvolvidas no cargo/função que ocupa.

Art. 12 O horário especial a que tem direito o servidor estudante condiciona-se aos seguintes requisitos:

I - ser estudante do ensino fundamental, médio ou superior (graduação e pós- graduação) em instituição de ensino reconhecida pelo MEC.

II - comprovação de incompatibilidade entre o horário escolar/acadêmico e o horário de trabalho no IFRN.

III - ausência de prejuízo ao exercício do cargo.

IV - compensação de horário na unidade em que o servidor estiver em exercício, respeitada a duração semanal da jornada de trabalho.

V - a compensação de horário deve-se dar dentro da mesma semana em que ocorreu a ausência para estudo, para integralizar a jornada a que está sujeito, exceto nos casos previstos nos § 2º e § 3º do Art. 98 da Lei nº 8.112/1990.

VI - A jornada de trabalho do servidor não pode ultrapassar o limite de 10 (dez) horas diárias, nos termos do Art. 19 e 74 da Lei nº 8.112/1990. Devendo, ainda, ser respeitado o intervalo para repouso e alimentação, conforme legislação vigente.

VII - Cumpre destacar que as horas trabalhadas excedentes à jornada diária, para fins de compensação, não caracterizam serviço extraordinário, conforme previsto em legislação vigente.

Art. 13 A solicitação de horário especial de estudante deverá ser requerida ao Diretor Geral ou ao Reitor, quando for o caso, e estar acompanhada de plano de compensação de horários, devendo o chefe imediato estar ciente da solicitação, com vistas a organização do horário de trabalho do setor.

§ 1º Caso dois ou mais servidores que trabalhem no mesmo setor façam jus à concessão de horário especial de estudante em período concomitante, a chefia imediata deverá ajustar os horários da equipe de trabalho, sempre que necessário, de modo a evitar prejuízos às atividades do setor, bem como ao atendimento do público usuário.

§ 2º Para cumprimento do disposto no §1º deste caput, a gestão poderá deslocar, por determinado tempo, servidores de outros setores na mesma unidade de lotação, a fim de garantir o funcionamento dos mesmos, bem como a qualificação do quadro de servidores.

§ 3º O horário especial de estudante não se aplica aos servidores com jornada de trabalho flexibilizada e aos ocupantes de Cargo de Direção (CD) e de Função Gratificada (FG).

Art. 14 A concessão do horário especial de estudante ficará suspensa durante as férias escolares/acadêmicas da instituição promotora do curso ou ainda na hipótese das atividades normais de ensino do curso serem interrompidas por quaisquer motivos.

Art. 15 Durante vigência do horário especial de estudante, deverá o servidor apresentar, a cada período letivo, histórico escolar emitido pela instituição promotora do curso ao respectivo setor de gestão de pessoas através de processo eletrônico.

Art. 16 Ao término da vigência do horário especial de estudante, o servidor deverá apresentar ao respectivo setor de gestão de pessoas certificado/diploma de conclusão do curso.

Art. 17 São razões para a revogação da concessão do horário especial: a conclusão do curso, o trancamento geral da matrícula, o desligamento, o não cumprimento do horário especial proposto, o abandono do curso ou o não atendimento ao disposto no art. 16.

### **Seção II Dos Afastamentos**

Art. 18 Será permitido ao servidor, no interesse da administração, sem prejuízo para o desenvolvimento das atividades de seu setor de lotação, o afastamento de suas funções, para participar das ações de desenvolvimento previstas neste programa, conforme previsto na Lei nº 8.112, de 1990 e Decreto nº 9.991, de agosto de 2019.

Art. 19 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 11 de dezembro de 1990;
- II - 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;
- III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A 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 Nos afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos, o servidor:

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

§ 2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

§ 3º Para fins do disposto nesta Resolução, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

Art. 20 Os afastamentos de que trata o art. 19 poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

- I - estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;
- 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;

III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

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

§ 2º As ações de desenvolvimento que não necessitem de afastamento e que ocorrerem durante o horário de jornada de trabalho do servidor também deverão ser registradas nos relatórios anuais de execução para fins de gestão das competências dos servidores em exercício nos órgãos e nas entidades.

§ 3º Cabe à autoridade máxima do órgão ou da entidade de exercício do servidor autorizar o afastamento.

Art. 21 Os afastamentos citados no art. 19 poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento.

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

§ 2º A justificativa e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese do § 1º serão avaliadas pelo Reitor do IFRN (para os servidores em exercício na reitoria) ou pelos Diretores-Gerais (para os servidores em exercício nos campi).

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

#### **Subseção I** **Da Licença para Capacitação**

Art. 22 A Licença para Capacitação foi introduzida na Lei nº 8.112, de 11/12/1990, pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997, que deu nova redação ao art. 87 do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais.

Art. 23 Após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público federal, o servidor poderá solicitar à chefia imediata ou ao dirigente máximo de sua unidade de lotação, licença remunerada por até três meses para participar de ação de desenvolvimento.

Art. 24 O IFRN, com base em seu planejamento estratégico, delibera pela utilização do quantitativo máximo permitido para concessão de Licenças para Capacitação de forma simultânea, estabelecendo critérios para

priorização entre os servidores que usufruirão a licença.

§ 1º O quantitativo previsto pelo IFRN não poderá ser superior a 5% dos servidores em exercício e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 2º O percentual de 5% será dividido proporcionalmente pelo número de servidores das duas categorias (Docentes e Técnico-Administrativos em Educação), e em caso de eventual resultado fracionário, será realizado arredondamento para número imediatamente superior de servidores TAE, visto que estes possuem menos oportunidades de afastamento para pós-graduação em virtude de a carreira TAE não contar com a possibilidade de substituição legal.

Art. 25 A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do IFRN ou do campus de exercício do servidor.

Parágrafo único. A autoridade responsável, na ocasião da concessão, considerará:

- I – se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou entidade;
- II – os períodos de maior demanda de força de trabalho.
- III - a relevância da ação de desenvolvimento e a observância da carga horária mínima exigida pela legislação vigente sobre a matéria.

Art. 26 O servidor poderá se ausentar das atividades no IFRN somente após a publicação da portaria de concessão da Licença para Capacitação.

Art. 27 A licença para capacitação poderá ser concedida para:

- I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral;
- III - participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou
- IV - 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;
- 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 poderão ser organizadas de modo individual ou coletivo.

§ 2º O IFRN poderá definir critérios de concessão da Licença para Capacitação de que trata a alínea “b” do inciso IV do caput, observado o disposto no Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019, e as condições para a concessão de afastamento estabelecidas no art. 19 do Decreto 9.991/2019.

§ 3º A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias.

§ 4º O interstício mínimo entre quaisquer parcelas da licença para capacitação deverá ser de 60 (sessenta) dias.

§ 5º Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento para pós-graduação stricto sensu ou estudo no exterior, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação, desde que atenda aos condicionantes específicos para essa concessão.

§ 6º Não haverá contratação de substituto para o caso de servidor em usufruto de Licença para Capacitação.

Art. 28 Para concessão de licença para capacitação, devem ser observados os seguintes critérios, por ordem de prioridade:

- I - Ter menos períodos aquisitivos de licença para capacitação utilizados;
- II - Período aquisitivo de quinquênio mais próximo a ser expirado (tempo em que se encontra no direito de usufruto do último período aquisitivo e sem ainda ter havido a concessão correspondente, considerando que não são acumuláveis);
- III - Maior tempo de efetivo exercício;
- IV - Ter menos períodos de afastamentos para pós-graduação stricto sensu no País ou no exterior;
- V - Ter menos períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares;
- VI - Idade, tendo preferência o servidor de maior idade;

VII - Perdurando o empate, a decisão será definida por instância superior à Gestão de Pessoas.

Art. 29 No caso de interrupção da Licença para Capacitação, em decorrência de licenças de outra natureza ou por outros motivos que impossibilitem a sua continuidade, o servidor deverá notificar, através de processo, à chefia imediata. O processo deverá ser encaminhado pela chefia imediata à respectiva gestão de pessoas para devidas providências.

Art. 30 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, previstos no Decreto nº 9.991, de 2019, e na Instrução Normativa 21/2021-SGP-ENAP/SEDGG/ME.

Art. 31 Após o término do período de Licença para Capacitação, o servidor, obrigatoriamente, apresentará à respectiva gestão de pessoas documento comprobatório de realização de atividade motivadora da licença, bem como proporcionar a socialização dos conhecimentos adquiridos.

Art. 32 Em havendo desistência do motivador da licença, será aberto processo administrativo para ressarcimento ao erário dos valores recebidos no período.

Art. 33 O servidor que usufruir da Licença para Capacitação ficará sujeito a interstício de dois anos para concessão de afastamento total para participar de curso de pós-graduação stricto sensu, conforme § 2º, Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990.

Art. 34 A DIGPE emitirá Nota Técnica estabelecendo procedimentos para submissão dos pedidos de licença para capacitação no âmbito do IFRN.

## **Subseção II**

### **Do Afastamento para pós-graduação**

Art. 35 Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação stricto sensu serão precedidos de processo seletivo, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

Parágrafo único - o processo seletivo mencionado no caput deve ser realizado ainda que não seja necessária a contratação de professores substitutos ou que o número de servidores potencialmente interessados seja inferior as vagas a serem ofertadas.

Art. 36 Na definição dos servidores que participarão dos afastamentos para pós-graduação previstos neste Programa, além da disponibilidade orçamentária serão observados os seguintes aspectos para cada uma das categorias do IFRN.

a) No caso dos docentes conforme disposto no Anexo I que considera:

- nível de escolaridade do servidor;
- tipo de afastamento pretendido;
- servidor contemplado com afastamento para qualificação no IFRN;
- jornada de trabalho;
- tempo de efetivo exercício no IFRN e no campus onde atua.

b) No caso dos técnico-administrativos a análise deverá considerar, por ordem de prioridade:

- menor grau de escolaridade formal;
- menor número de afastamentos para pós-graduação stricto sensu no País ou no exterior;
- menor número de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares;
- maior tempo de efetivo exercício no IFRN;
- melhores resultados alcançados na última avaliação de desempenho com vistas à progressão funcional;
- Idade, tendo preferência o servidor de maior idade.

Art. 37 O afastamento para a realização de cursos de pós-graduação no País deverá ser solicitado com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias antes da data prevista para de afastamento, satisfeita a condição de que o curso seja reconhecido pelo MEC, além de obedecida a tramitação interna.

Art. 38 O servidor somente poderá afastar-se de suas atividades funcionais (pedagógicas e/ou administrativas) após emitida portaria interna de autorização, quando o afastamento for no país, e após publicação de portaria no Diário Oficial da União (DOU), quando o afastamento for para o exterior, sob pena de entender-se como ausência injustificada, ocasionando a perda proporcional da remuneração, nos termos do art. 44 da Lei nº 8.112/1990.

Parágrafo único. A portaria interna de autorização do afastamento não terá efeitos retroativos.

Art. 39 A concessão do afastamento implicará para o servidor a assunção do compromisso de que, ao seu retorno, ele permanecerá, obrigatoriamente, no IFRN, por período, no mínimo, igual ao tempo de afastamento usufruído, sob pena de incursão nas sanções previstas por lei.

§ 1º O compromisso de que trata este parágrafo será assumido pelo servidor mediante assinatura de Termo de Compromisso e Responsabilidade a ser disponibilizado em Nota Técnica emitida pela DIGPE.

Art. 40 O servidor beneficiado com afastamento total somente será liberado para participar de outra pós-graduação, após o cumprimento do período de permanência na Instituição.

Art. 41 Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no IFRN há pelo menos três anos para mestrado e quatro anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de Licença para Capacitação ou com fundamento no art. 96-A da lei nº 8.112/1990 nos dois anos anteriores à data da solicitação do novo afastamento.

Art. 42 Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargo efetivo no IFRN há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença para capacitação ou com fundamento neste artigo nos quatro anos anteriores à data da solicitação do novo afastamento.

Parágrafo único - No caso dos docentes, a Lei 12.772/2012 permite a participação em programa de pós-graduação stricto sensu ou de pós-doutorado, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição.

Art. 43 O servidor deverá comprovar a participação na ação que gerou seu afastamento, apresentando a documentação indicada no Anexo II deste Programa, durante e depois do curso, conforme o caso, bem como compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível. Ao final do afastamento, no prazo de até 30 (trinta) dias da data de retorno às atividades, o servidor deverá apresentar:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas;

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

§ 1º Para os cursos de graduação e pós-graduação só serão aceitos os Diplomas emitidos ou revalidados por instituições de ensino devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação, conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

§ 2º A não apresentação da documentação de que trata este artigo sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

Art. 44 O desligamento, abandono ou descumprimento injustificado das exigências de conclusão do programa acarretará o ressarcimento ao erário de todas as despesas havidas, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112/90.

Art. 45 Ao retornar do afastamento, o servidor não poderá ser aposentado, exonerado ou pedir licença para interesses particulares antes de decorrido igual período àquele no qual ficou afastado para capacitação.

Parágrafo único. Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo, aposentadoria ou licença para tratar de assuntos particulares, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112/90, deverá ressarcir o órgão, na forma do art. 47 da referida lei, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

Art. 46 Nos afastamentos superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, ficará suspenso o pagamento das parcelas referentes 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, de que trata o inciso II do §1º do art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, a contar do primeiro dia da licença.

Parágrafo único. A suspensão do pagamento de que trata o caput não implica na dispensa da concessão das referidas gratificações e adicionais.

Art. 47 Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos:

I - pós-graduação stricto sensu:

- a) mestrado: até 24 (vinte e quatro) meses;
- b) doutorado: até 48 (quarenta e oito) meses;
- c) pós-doutorado: até 12 (doze) meses.

II - estudo no exterior: até quatro anos.

§ 1º O afastamento total poderá ser ampliado, por solicitação formal do interessado através de processo administrativo eletrônico nos mesmos moldes do processo inicial, desde que o tempo total de afastamento usufruído não ultrapasse os períodos máximos previstos neste artigo.

§ 2º Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento para pós-graduação stricto sensu e para estudo no exterior, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação, desde que atendidos os critérios institucionais e as exigências legais para concessão da licença para capacitação.

Art. 48 Não será concedido afastamento total, ao servidor que tenha se afastado por cessão, requisição, exercício provisório em outro órgão, licença para tratar de assuntos particulares e licença capacitação nos dois anos anteriores, conforme § 2º, Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990.

Art. 49 Os procedimentos complementares referentes ao afastamento para Pós-Graduação serão regulamentados por Nota Técnica emitida pela DIGPE.

### **Subseção III Do Treinamento Regularmente Instituído**

Art. 50 Para fins do disposto no Decreto 9.991/2019, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo IFRN.

Art. 51 Quando houver ônus para o Instituto, a participação do servidor no treinamento regularmente instituído dependerá também de parecer favorável do Diretor-geral (no campus) ou do Reitor (na Reitoria), este último de forma direta ou por delegação ao dirigente máximo da área de Gestão de Pessoas.

Art. 52 Para concessão de participação em programa de treinamento regularmente instituídos deverá ser observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre as ações.

Art. 53 Caberá às unidades de gestão de pessoas o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP.

Art. 54 Após a conclusão do evento, o servidor deverá apresentar à unidade de gestão de pessoas da sua unidade de lotação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, o relatório das atividades desenvolvidas, bem como cópia do comprovante de participação a ser juntado ao processo que deu origem a solicitação.

Parágrafo único. Caso não cumpra o estabelecido no caput deste artigo, o servidor, deverá reembolsar à Instituição o valor concedido e ficará impossibilitado de participar de novos eventos até concluir a devolução ao erário.

### **Subseção IV Da Realização de estudo no exterior**

Art. 55 O afastamento para participar de estudo no exterior será de até quatro anos.

Art. 56 A instituição poderá apoiar com ajuda de custo, observados limites orçamentários, servidores em programas de pós-graduação no exterior, desde que decorrentes de acordos de cooperação do IFRN com instituições internacionais de referência, que venham oportunizar maior visibilidade internacional à produção científica e tecnológica institucional, objetivando a atualização de conhecimentos e a incorporação de novos modelos de gestão da pesquisa e o acesso de pesquisadores brasileiros a centros internacionais de excelência.

Parágrafo único. Os critérios para participação são definidos pelas instituições conveniadas a priori, e caso seja necessário a realização de seleção interna deverá seguir os requisitos de precedência previstos nessa Resolução.

### **Das Disposições Gerais**

Art. 57 Os casos omissos neste Programa serão dirimidos, em primeira instância, pela DIGPE, e em última instância, no Conselho Superior.

Art. 58 Fica revogada a Resolução 34/2019-CONSUP/IFRN, homologada pela Resolução 39/2019 - CONSUP/IFRN.

**ANEXO I - Critérios de avaliação de pedidos de afastamento de servidores para qualificação**

<b>ORDEM</b>	<b>CRITÉRIO</b>	<b>VALOR MÁXIMO</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
1	<b>NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO SERVIDOR</b>		
	Até Ensino Médio/Técnico	<b>30 Pontos</b>	30
	Graduados ou Aperfeiçoados		25
	Especialista		20
	Mestre		15
	Doutor		10
2	<b>TIPO DE AFASTAMENTO PRETENDIDO</b>		
	Mestrado	<b>30 Pontos</b>	30
	Doutorado		20
	Pós-Doutorado		10
3	<b>SERVIDOR CONTEMPLADO COM AFASTAMENTO PARA QUALIFICAÇÃO NO IFRN</b>		
	Nunca contemplado	<b>10 Pontos</b>	10
	Até 2 anos de afastamento		5
	De 2 a 4 anos de afastamento		2
4	<b>JORNADA DE TRABALHO</b>		
	Dedicação Exclusiva	<b>10 Pontos</b>	10
	40 horas		8
	30 horas		7
	20 horas		4
5	<b>TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO</b>		
	Tempo de lotação no campus onde atua (desde que o exercício durante o período apurado tenha sido no IFRN)	<b>20 Pontos</b>	0,5 por ano
	Tempo de efetivo exercício no IFRN		0,25 por ano
<b>TOTAL</b>		<b>100 Pontos</b>	

**ANEXO II - Documentação necessária para comprovação do afastamento para participação em programa de pós-graduação**

NATUREZA DO PROGRAMA	DOCUMENTAÇÃO DURANTE A AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO	DOCUMENTAÇÃO APÓS A CONCLUSÃO DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO
Horário Especial de Servidor Estudante	SEMESTRALMENTE: - Histórico escolar emitido pela instituição promotora do curso.	- Diploma/Certificado de conclusão do curso ou documento equivalente que comprove a conclusão
Licença para Capacitação	-	- Diploma/Certificado de conclusão do curso ou documento equivalente que comprove a conclusão; - Relatório de atividades desenvolvidas; - Cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.
Cursos de Mestrado	SEMESTRALMENTE: - Declaração de frequência e de aproveitamento nas disciplinas; - Declaração do orientador ou Colegiado do Curso informando o desenvolvimento do mestrando.	- Diploma/Certificado de conclusão do curso ou documento equivalente que comprove a conclusão; - Relatório de atividades desenvolvidas; - Cópia da Dissertação de Mestrado com assinatura do orientador.
Cursos de Doutorado	SEMESTRALMENTE: - Declaração do orientador ou Colegiado do Curso informando o desenvolvimento do doutorando.	- Diploma/Certificado de conclusão do curso ou documento equivalente que comprove a conclusão; - Relatório de atividades desenvolvidas; - Cópia da Tese de Doutorado com assinatura do orientador.
Cursos de Pós-Doutorado (Estágio Pós-Doutoral)	SEMESTRALMENTE: - Declaração do orientador informando o desenvolvimento do pós-doutorando.	Relatório de atividades desenvolvidas. - Cópia do trabalho final de pós-doutoramento (ou equivalente).
Treinamento regularmente instituído (Seminários, Congressos, Simpósios, Encontros ou outras modalidades similares de eventos)	-	- Diploma/Certificado de conclusão do curso ou documento equivalente que comprove a conclusão; - Relatório de atividades desenvolvidas.
Estudo no exterior	SEMESTRALMENTE (quando for o caso) - Declaração de frequência e de aproveitamento nas disciplinas; - Declaração do orientador ou Colegiado do Curso informando o desenvolvimento do estudo.	- Diploma/Certificado de conclusão do curso ou documento equivalente que comprove a conclusão; - Relatório de atividades desenvolvidas; - Cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Arnobio de Araujo Filho, Reitor - CD0001 - RE**, em 14/04/2021 18:08:38.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 14/04/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 284894

Código de Autenticação: cbbaad492d

