



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS  
Conselho Superior  
Av. Professor Mário Werneck, 2590 - Bairro Burity - CEP 30575-180 - Belo Horizonte - MG  
- www.ifmg.edu.br

## RESOLUÇÃO Nº 36 DE 11 DE NOVEMBRO DE 2019

**Dispõe sobre a Política de Afastamento dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais para participação em ações de desenvolvimento e dá outras providências.**

**O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo **Estatuto da Instituição, republicado com alterações no Diário Oficial da União do dia 08/05/2018, Seção 1, Páginas 09 e 10**, e pelo **Decreto de 16 de setembro de 2015, publicado no DOU de 17 de setembro de 2015, Seção 2, página 01**, 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 IFMG;

Considerando a necessidade de normatizar os artigos 87, 96-A e 95 da Lei nº 8112/1990 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 nº 201, de 11 de setembro de 2019, que dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC;

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

### RESOLVE:

**Art. 1º APROVAR** as normas que dispõem sobre a Política de Afastamentos dos servidores Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais para participação em ações de desenvolvimento.

**Art. 2º** Revogar a Resolução nº 53 de 14 de setembro de 2017.

**Art. 3º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

### ANEXO I CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** A presente normativa regulamenta 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 8.112/1990 e ações de desenvolvimento em serviço para os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), 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 9.991/2019, o Decreto nº 5.825/2006 e a Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME.

**Art. 2º** Para fins desta Resolução 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 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 desenvolvimento: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, serviço voluntário, seminários, congressos, disciplinas isoladas de mestrado e doutorado, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da Administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

VI- 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.

VII- participação em ação de desenvolvimento em serviço: é a participação em programa de treinamento regularmente instituído, com o cumprimento parcial da jornada de trabalho sem a necessidade de compensação de horário, quando a participação no curso puder ocorrer simultaneamente ao exercício da jornada;

VIII- Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP: documento elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores e das ações planejadas para atendê-las;

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

**Art. 3º** O IFMG elaborará anualmente o PDP, que vigorará no exercício seguinte, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais.

**Parágrafo único.** A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

**Art. 4º** Após elaboração, o PDP será encaminhado à autoridade máxima do órgão para aprovação com posterior envio ao órgão central do SIPEC.

§1º O PDP poderá ser revisado motivadamente para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo.

§2º Na hipótese de que trata o § 1º deste artigo, o PDP será aprovado novamente pela autoridade máxima do órgão.

§3º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do IFMG - PROGEP é responsável pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiará os gestores e a autoridade máxima do órgão na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação.

**Art. 5º** A PROGEP encaminhará ao órgão central do SIPEC o relatório anual de execução do PDP, que conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP, referentes ao exercício anterior e a sua realização.

**Art. 6º** Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a manifestação técnica do órgão central do SIPEC sobre o PDP.

**Parágrafo único.** As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para participação em ações de desenvolvimento.

## Seção I

### Dos Afastamentos para Participação em Ações de Desenvolvimento

**Art. 7º** Para os fins da aplicação desta Resolução, 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 pós-graduação *stricto sensu* no país, conforme o disposto no [art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990](#);

III- ação de desenvolvimento em serviço, com 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 e Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME](#);

IV- realização de estudo no exterior, conforme o disposto no [art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990](#).

§1º Para a concessão dos afastamentos previstos nos incisos I, II, III e IV do *caput* deste artigo deverá ser considerada, prioritariamente, a relação direta do curso/área de concentração/linha de pesquisa com as atividades desenvolvidas no cargo e no Ambiente Organizacional, tendo prioridade os servidores que estiverem matriculados em curso para elevação da escolaridade.

§2º Para verificação de relação direta do curso, será aplicado o previsto no Decreto nº 5.824/2006 nos casos de educação formal e para os cursos de aperfeiçoamento será aplicado o previsto na Portaria MEC nº 9/2006 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.

**Art. 8º** Será permitida, de forma simultânea, a concessão de afastamento de que trata da presente Resolução, obedecidos os percentuais máximos do quadro de servidores TAE de cada unidade do IFMG, sendo:

I- 5% (cinco por cento) do total de servidores para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, com dispensa integral de suas atividades.

II- 10% (dez por cento) do total de servidores para participação em ação de desenvolvimento em serviço, conforme programa de treinamento regularmente instituído com dispensa de cumprimento de 40% da carga horária mensal de trabalho, considerando o cronograma de aula e deslocamento necessário para a realização do curso.

III- 2% (dois 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 remanejamento será possível apenas do inciso I para o inciso II, nos casos em que houver demanda para o inciso II e não ocorrer preenchimento do percentual do inciso I, devendo para tal ser ouvida primeiramente a CIS e posteriormente a Direção Geral do *Campus*, Diretor de *Campus* Avançado ou o Pró-Reitor, Chefe de Gabinete e Diretor Sistêmico, no caso da Reitoria, com base no diagnóstico de possíveis afastamentos e licenças na unidade.

§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.

**Art. 9º** 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 Deverá constar no processo de afastamento disposto no art. 7º, incisos II, III e IV, desta Resolução, o Plano de Trabalho elaborado pelos pares e chefia imediata, contendo planilha com os servidores da unidade e as atividades a serem desempenhadas na ausência do servidor afastado, devidamente distribuída entre a equipe.

§2º O Plano de Trabalho deverá ser aprovado e deferido pela chefia imediata do servidor e pelo dirigente máximo da unidade, sendo:

I- no *Campus* - o Diretor Geral

II- no *Campus* Avançado - o Diretor

III- na Reitoria - o Pró-Reitor, Chefe de Gabinete ou Diretor Sistêmico.

§3º O Plano de Trabalho deverá ser cumprido pela equipe, garantindo a continuidade dos serviços prestados, sob pena de responsabilização.

**Art. 10** O período de férias do curso, considerando-se o calendário acadêmico apresentado quando da solicitação, não suspenderá a concessão do afastamento.

**Art. 11** 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 II DOS TRÂMITES

**Art. 12** Para fins de concessão do afastamento para participação em Ações de Desenvolvimento será publicado edital de normas gerais para classificação e seleção dos servidores técnico-administrativos, devendo ser respeitado o prazo mínimo de 30 (trinta) dias entre a inscrição e o resultado final.

§1º Caberá à PROGEP elaborar o edital de normas gerais e às unidades do IFMG publicar edital específico constando a previsão de vagas disponíveis, resultados, prazo para submissão da documentação e comissão avaliadora.

§2º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP.

**Art. 13** Os servidores interessados deverão apresentar, no ato da inscrição, os documentos descritos no edital de normas gerais.

**Parágrafo único.** Para os afastamentos que envolvam estudo no exterior, deverá ser protocolado processo junto à Assessoria de Relações Internacionais.

**Art. 14** São condições para concessão do afastamento ao servidor para participação em ações de desenvolvimento a comprovação de:

I- ser servidor efetivo do quadro do IFMG;

II- cumprimento dos 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; e

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.

§1º Os servidores classificados em edital de afastamento 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 IFMG, aplicando-se as regras desta Resolução e legislações pertinentes, no caso de não apresentação do diploma convalidado no prazo de 12 (doze) meses, sendo passível de prorrogação mediante justificativa.

**Art. 15** Será constituída Comissão de Avaliação com representantes da Gestão de Pessoas (GEP) 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 desta Resolução e do edital;

II- conferir a documentação do setor de Gestão de Pessoas que atesta o tempo de serviço do servidor e a correlação do curso com o cargo ou com o ambiente organizacional;

III- emitir parecer referente à solicitação, no prazo máximo de 15 (quinze) dias corridos contados do protocolo do processo.

**Parágrafo único.** 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.

**Art. 16** A Comissão deverá emitir parecer final no processo de afastamento, o qual:

I- sendo deferido, deve ser encaminhado ao Conselho Acadêmico, no caso dos *Campi* e de *Campus* Avançado, ou à Chefia de gabinete juntamente aos Pró-reitores, no caso da Reitoria, para emissão de portaria pelo respectivo gabinete;

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

§1º Caberá pedido de reconsideração do resultado emitido pela Comissão de Avaliação no prazo de 5 (cinco) dias úteis da data da publicação do resultado, devendo a Comissão de Avaliadora emitir resposta no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

§2º Após o pedido de reconsideração, mantendo-se o indeferimento, caberá recurso à PROGEP que, ouvida a CIS, emitirá parecer e encaminhará ao Reitor para decisão final.

§3º Para os servidores em exercício na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, caso o indeferimento inicial, caberá recurso diretamente ao Reitor.

**Art. 17** Caberá à PROGEP, juntamente com a CIS, a análise das solicitações de afastamento dos servidores lotados e em exercício nos *Campi* que não possuem a estrutura de Gestão de Pessoas.

**Art. 18** A inscrição no edital não garante o afastamento, devendo o servidor aguardar no exercício de suas atividades o resultado final e a publicação da portaria de concessão, conforme delegação de competências.

§1º Não caberá concessão de afastamento para participação em ações de desenvolvimento com efeito retroativo.

§2º Em caso de desistência do afastamento, 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 edital pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses.

§3º 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.

§4º Os atestados médicos justificam, mas não abonam as faltas dos servidores nas ações de desenvolvimento.

§5º O servidor que estiver afastado para ações de desenvolvimento 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.

**Art. 19** 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, sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão na forma da legislação vigente.

§2º Não sendo possível o cumprimento do prazo previsto no caput deste artigo, o servidor poderá requerer, de forma fundamentada, a prorrogação do prazo.

**Art. 20** Os afastamentos concedidos para participação em ações de desenvolvimento poderão ser interrompidos a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração, condicionado à emissão do ato de interrupção pela autoridade competente 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 com aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.

§2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença 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 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.

### CAPÍTULO III

#### DO AFASTAMENTO PARA PARTICIPAÇÃO EM PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO PAÍS E NO EXTERIOR E EM AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO

**Art. 21** 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 respectivo órgão, em efetivo exercício há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, desde que não tenham se afastado por Licença para Tratar de Interesses Particulares (LIP), nem para usufruto de licença capacitação ou com fundamento no Art. 96-A, da Lei nº 8.112/1990 nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

**Art. 22** A duração do afastamento será de, no máximo:

I- 24 (vinte e quatro) meses para mestrado, sendo 12 (doze) meses para afastamento integral e 12 (doze) meses para participação em ação de desenvolvimento em serviço;

II- 36 (trinta e seis) meses para doutorado, sendo 18 (dezoito) meses para afastamento integral e 18 (dezoito) meses para participação em ação de desenvolvimento em serviço.

§1º Os prazos contidos nos itens I e II deste artigo estão condicionados aos percentuais previstos no artigo 8º desta Resolução.

§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 No caso dos programas de MINTER, Mestrado ProfEPT, DINTER e outros programas ofertados pelo IFMG, não havendo percentual para o afastamento integral, o servidor matriculado nos referidos cursos terá garantida a participação em ação de desenvolvimento em serviço para o cumprimento das disciplinas e 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, tenha concorrido em edital e não seja classificado dentro do percentual.

§4º Para a concessão do afastamento integral ou para participar de ação de desenvolvimento em serviço, o servidor deverá, no ato da inscrição, apresentar justificativa com o motivo pelo qual o horário especial de estudante não o possibilita participar de seus estudos, devendo ser anexados documentos que comprovem que sua participação não pode ocorrer, simultaneamente, com o exercício do cargo, tais como quadro de horários de disciplinas ou outro similar.

§5º Para os servidores redistribuídos que já cumpriram o interstício legal no órgão de origem, deverá ser cumprido novo prazo de efetivo exercício no IFMG, 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.

§6º Os servidores redistribuídos poderão solicitar participação em ação de desenvolvimento em serviço a partir da data do ingresso no IFMG, desde que cumprido o interstício legal no órgão de origem, podendo inclusive somar o tempo do órgão anterior ao do IFMG para esta finalidade.

§7º Dentro do limite máximo previsto nos incisos deste artigo, o servidor poderá optar pelo afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço no ato da inscrição, caso comprove a incompatibilidade de horário, desde que haja percentual disponível, podendo ocorrer mudança de modalidade e continuidade do afastamento, não cabendo prorrogação para além do prazo máximo.

§8º Poderá haver continuidade do afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço referente ao mesmo curso, desde que seja requerido pelo servidor, respeitado o limite máximo estipulado nos itens I e II deste artigo.

**Art. 23** A classificação dos servidores com pedido de afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço, obedecerá a seguinte ordem:

I- servidor em continuidade de afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço já concedido;

II- curso de relação direta;

III- servidor em elevação da escolaridade;

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

V- servidor com menor prazo para integralizar o curso;

- VI- servidor que ainda não tenha recebido apoio financeiro para capacitação em qualquer modalidade;
- VII- servidor com maior tempo sem afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço;
- VIII- servidor com maior tempo de efetivo exercício no IFMG;
- IX- servidor com maior idade.

**Parágrafo único.** 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 VIII deste artigo.

**Art. 24** O servidor que for beneficiado com a concessão por afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço 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 ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço deverá devolver ao erário, na forma da lei, os valores referentes à remuneração do período afastado e outros recursos financeiros do IFMG utilizados durante o afastamento.

**Art. 25** Nos casos de demissão do servidor durante o afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço, este deverá efetuar a devolução financeira ao erário, referente à remuneração do período afastado e outros recursos financeiros do IFMG utilizados durante o afastamento.

**Art. 26** Em caso de jubramento ou desistência não justificada de mestrado, o servidor ficará impedido de pleitear afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço para participação de programa em nível de mestrado durante os próximos 24 (vinte e quatro) meses.

**Art. 27** Em caso de jubramento ou desistência não justificada de doutorado, o servidor ficará impedido de pleitear afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço para participação de programa em nível de doutorado durante os próximos 48 (quarenta e oito) meses.

**Art. 28** No caso de remoção a pedido do servidor, o mesmo deverá solicitar a suspensão do afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço 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 independente 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 20 desta Resolução.

**Parágrafo único.** A remoção para outra unidade do IFMG não impede o servidor de solicitar a continuidade do afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço na nova unidade de lotação.

**Art. 29** O servidor que solicitar vacância por posse em outro cargo inacumulável no âmbito IFMG, em unidade diferente da que concedeu o afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço, deverá solicitar o seu cancelamento e proceder nova solicitação.

**Art. 30** Em se tratando de afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço para participação em programa de pós-graduação stricto sensu 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, fornecida pela instituição de ensino, sendo que a não apresentação implicará na suspensão imediata da continuidade da concessão.

**Art. 31** Não terá direito ao afastamento integral ou a para participação em ação de desenvolvimento em serviço o servidor que estiver matriculado em disciplinas isoladas como aluno especial em cursos de mestrado e doutorado.

**Art. 32** O projeto de pesquisa a ser desenvolvido durante o afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço deve estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.

**Art. 33** O servidor contemplado com a concessão de afastamento integral ou para participação em ação de desenvolvimento em serviço 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 8112/1990.

**Art. 34** Os servidores em afastamento integral ficam impedidos de participar de atividades laborais do IFMG, tendo em vista a dedicação integral ao curso, exceto quando se tratar de atividades inerentes ao Curso, devidamente documentado junto à chefia imediata da unidade de lotação.

**Art. 35** Não é permitido ao servidor em participação em ação de desenvolvimento em serviço ou horário especial de estudante cumprir jornada de trabalho flexibilizada de 30 (trinta) horas semanais.

## CAPÍTULO IV

### DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

**Art. 36** 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, com base na legislação vigente, conforme artigo 87 da Lei nº 8112/1990, não sendo acumuláveis os períodos adquiridos.

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

- I- participar de ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- II- elaborar monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;

III- participar de curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou

IV-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 ou no exterior.

§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 tratam os incisos I e II do caput do art. 22.

**Art. 38** 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 cônjuge ou companheiro;

**Art. 39** A classificação dos servidores para a licença para capacitação obedecerá a seguinte ordem:

I- servidor matriculado em curso para elevação da escolaridade;

II- servidor em processo de elaboração de trabalho de conclusão de curso;

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

IV- servidor com maior tempo de efetivo exercício no IFMG;

V- servidor com maior idade.

**Parágrafo único.** 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 III deste artigo.

**Art. 40** 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. 41** 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.

**Art. 42** 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 educação formal, o servidor deverá apresentar declaração que comprove a matrícula em disciplina de trabalho de conclusão de curso, dissertação ou tese.

**Art. 43** A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de trabalho de conclusão de curso de graduação ou especialização, dissertação de mestrado ou tese de doutorado.

§1º No caso previsto no caput, o servidor fica dispensado de comprovar a quantidade de horas para os prazos de licença, devendo apresentar sua matrícula na disciplina de conclusão de curso, dissertação ou tese.

§2º A não conclusão ou não aprovação na disciplina que motivou o afastamento ensejará à reposição ao erário referente à remuneração do período de licença, bem como dos valores gastos com a capacitação se for o caso, conforme previsto no §3º do art. 20 desta Resolução.

**Art. 44** O órgão ou a entidade 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.

## CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 45** O primeiro PDP considerará a avaliação da execução do plano anual de capacitação do exercício anterior.

**Art. 46** O servidor afastado ou em licença, conforme previsto nesta Resolução, poderá ser convocado pelo dirigente máximo do órgão, em casos de serviços extraordinários, mediante motivação.

**Art. 47** 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. 48** Os servidores contemplados com o afastamento parcial, antes da vigência desta Resolução, poderão submeter novo processo para adequação de carga horária, conforme previsto no inciso II, art. 8º desta Resolução.

**Art. 49** Em caso de solicitação de continuidade/prorrogação de afastamento, a concessão deverá ocorrer conforme a normativa vigente.

**Parágrafo único.** Aos servidores que já foram contemplados em editais de afastamento anterior a esta nova normativa, não tendo sido utilizado todo o período legal, poderá solicitar continuidade/prorrogação, sendo mantido para estes servidores o período máximo de até 24 meses para mestrado e até 48 meses para doutorado, desde que respeitadas as modalidades de afastamentos previstas no artigo 22 desta Resolução.

**Art. 50** A competência atribuída à autoridade máxima do órgão nesta Resolução poderá ser delegada para titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas do IFMG, vedada a subdelegação.

**Art. 51** Os casos omissos serão deliberados pela CIS e PROGEP.

**Art. 52** Para o recebimento de bolsas de órgão de fomento, o servidor deverá observar as Normas Regulamentares da CAPES.

**Art. 53** Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, 11 de novembro de 2019.



Documento assinado eletronicamente por **Kleber Gonçalves Glória, Presidente do Conselho Superior**, em 12/11/2019, às 17:52, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **0445776** e o código CRC **63A103CB**.