



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



RESOLUÇÃO Nº 139-CD/UFMS, DE 8 DE ABRIL DE 2021.

Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

O CONSELHO DIRETOR da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, e no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, e no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, no Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020, e na Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, do Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal Substituto, da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, e na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME e considerando o contido no Processo nº 23104.032203/2019-11, resolve:

Art. 1º Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) será responsável pela elaboração anual do PDP, para aprovação pelo Conselho Diretor, e posterior encaminhamento ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), de acordo com calendário nacional.

Parágrafo único. O PDP deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores e das ações para execução, com previsão de gestão de riscos das ações de desenvolvimento e elaboração de relatório anual de execução do PDP.

CAPÍTULO II DAS FINALIDADES DO PDP

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem por finalidade elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais, bem como:

I – identificar as necessidades de capacitação e qualificação do servidor para o exercício de ações de gestão pública e de outras atividades de forma articulada com a função social da UFMS;

II – proporcionar a aquisição de conhecimentos e habilidades para o seu desempenho e possibilitar a melhoria intelectual, educacional e da qualidade dos serviços;



III – alinhar as necessidades de desenvolvimento pessoal com a estratégia institucional;

IV – estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

V – atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

VI – nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

VII – preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos à Instituição;

VIII – preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

IX – ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

X – acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

XI – gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

XII – monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XIII – analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

Art. 4º O PDP deverá, anualmente, ter os seguintes itens:

I – descrição das necessidades de desenvolvimento, incluídas as necessidades de desenvolvimento dos gestores ocupantes de cargo de confiança, assessoramento ou função gratificada;

II – público-alvo de cada ação de desenvolvimento; e

III – custo estimado das ações de desenvolvimento.

CAPÍTULO III

DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO DO PDP

Art. 5º O PDP deverá atender as seguintes linhas de desenvolvimento:

I – iniciação ao serviço público;

II – formação geral;

III – educação formal;

IV – formação de gestores;

V – inter-relação entre ambientes; e

VI – específica.

Seção I

Da Iniciação ao Serviço Público



Art. 6º A Iniciação ao Serviço Público é atividade obrigatória para todos os servidores que ingressam na UFMS e visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da Universidade e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.

Seção II

Da Formação Geral

Art. 7º A Formação Geral compreende toda atividade de capacitação, aperfeiçoamento e qualificação, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados e da produtividade dentro do respectivo ambiente de trabalho, possibilitando o cumprimento dos objetivos institucionais e o desenvolvimento das potencialidades do servidor, por meio da conscientização sobre seu papel social e funcional.

Art. 8º A Formação Geral será executada priorizando o alcance dos objetivos e metas institucionais e conciliando estratégias de gerenciamento e operacionalização de cada setor.

Art. 9º A programação, execução e coordenação das atividades da Formação Geral serão de responsabilidade da Progep, podendo contar com o apoio e a cooperação de outras Unidades da Instituição.

§ 1º Para o desenvolvimento dessa atividade deverá ser utilizado o Banco de Talentos dos servidores da UFMS.

§ 2º Havendo necessidade, poderão ser firmados convênios, acordos e/ou parcerias com instrutores, entidades ou instituições públicas e privadas.

Seção III

Da Educação Formal

Art. 10. A Educação Formal visa ao desenvolvimento integral do servidor, mediante apoio e incentivo, para ação de desenvolvimento formal, presencial ou a distância.

Art. 11. O servidor será, prioritariamente, estimulado a cursar pós-graduação no âmbito da UFMS.

Art. 12. Todas as Unidades da UFMS são responsáveis e compromissadas com a Educação Formal, cabendo à Progep propiciar os meios necessários à sua efetivação, sem qualquer prejuízo institucional, por meio da concessão de:

- I – licença capacitação;
- II – ações de desenvolvimento em serviço, incluído o horário especial; e
- III – afastamentos para pós-graduação.



Seção IV

Da Formação de Gestores

Art. 13. A Formação de Gestores compreende o conjunto de atividades e ações de capacitação que proporcionem a preparação e atualização do servidor para o desempenho de funções de governança, gestão e coordenação.

Parágrafo único. Serão oferecidos regularmente, por meio da Progep e parceiros, cursos de formação de gestores aos servidores ocupantes de cargo de confiança, assessoramento ou função gratificada na UFMS.

Seção V

Da Inter-relação entre Ambientes

Art. 14. Os Projetos de Capacitação voltados para inter-relação entre ambientes deverão priorizar o desenvolvimento de ações a fim de tornar viáveis as atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou Unidade.

Seção VI

Da Capacitação Específica

Art. 15. A Capacitação Específica compreende o conjunto de atividades e programas que visem à constante capacitação e aperfeiçoamento do servidor em áreas específicas, vinculadas ao seu meio ambiente de trabalho, cargo, setor e/ou projeto de atuação.

Parágrafo único. As especificidades de cada ambiente de trabalho, cargo, setor e projetos são determinantes na avaliação e implantação de programas de capacitação, tendo em vista que o desenvolvimento integral do servidor deve estar vinculado ao alcance dos objetivos e metas da Instituição, previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI/UFMS).

CAPÍTULO IV

DAS ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO

Seção I

Do Levantamento das Necessidades de Capacitação

Art. 16. São consideradas atividades de capacitação:

- I – cursos presenciais e à distância;
- II – projetos de capacitação;
- III – treinamentos;



- IV – visitas em missão de trabalho;
- V – encontros;
- VI – seminários; e
- VII – congressos.

Parágrafo único. O PDP deverá considerar apenas as atividades que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da Instituição.

Art. 17. Caberá à Progep definir, conforme as diretrizes do Plano Desenvolvimento Institucional, as necessidades de desenvolvimento dos servidores, por meio da avaliação dos seguintes instrumentos:

- I – Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LND);
- II – Resultado da Avaliação de Desempenho; e
- III – Avaliação do PDP do ano anterior.

Seção II

Dos Princípios e Critérios de Seleção para Curso de Capacitação

Art. 18. A seleção do servidor para participar dos Cursos de Capacitação oferecidos pela UFMS deverá atender aos seguintes critérios, sucessivamente:

- I – compatibilidade do curso e/ou atividade pretendida, com o cargo, o nível de escolaridade e as funções desempenhadas pelo servidor no seu ambiente de trabalho, em consonância com os objetivos e metas institucionais;
- II – anuência da Chefia Imediata;
- III – necessidade detectada por intermédio da Avaliação de Desempenho;
- IV – maior tempo de serviço na Instituição; e
- V – nível de capacitação menor.

CAPÍTULO V

DOS AFASTAMENTOS DO SERVIDOR PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Seção I

Das Linhas Gerais de Afastamentos

Art. 19. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento:

- I – licença para capacitação;
- II – participação em programa de treinamento regularmente instituído;
- III – participação em programa de pós-graduação **stricto sensu** no País; e
- IV – realização de estudo no exterior.

Parágrafo único. Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pela UFMS.

Seção II

Dos princípios e Critérios para Concessão de Afastamento

Art. 20. Os afastamentos serão concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I – estiver prevista no PDP;

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

- a) à sua Unidade de lotação;
- b) à sua carreira e cargo efetivo; e
- c) ao cargo de confiança, assessoramento ou função gratificada.

III – inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou/a jornada semanal de trabalho do servidor, em razão de seu horário ou local de realização.

Parágrafo único. Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores somente poderão ser analisados pela Unidade e homologados pela Progep a partir da aprovação do PDP.

Art. 21. A autorização do afastamento deverá ser feita pela Unidade de lotação do servidor, que deverá avaliar se ocorrerá prejuízo das atividades de ensino, pesquisa, extensão e atividades administrativas.

Parágrafo único. Não haverá contratação de pessoal para substituir o servidor que se encontrar afastado para ação de desenvolvimento.

Art. 22. Nos casos em que o período de afastamento for superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I – deverá requerer 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 – 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.

Parágrafo único. O disposto no inciso II, deste artigo, não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

Seção III

Dos prazos para Afastamento

Art. 23. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos, improrrogáveis:

- I – capacitação: até três meses;
- II – pós-graduação **stricto sensu**:
 - a) mestrado: até vinte e quatro meses;
 - b) doutorado: até quarenta e oito meses; e
 - c) pós-doutorado: até doze meses.
- III - estudo no exterior: até quarenta e oito meses.

Parágrafo único. Na hipótese de necessidade de maior prazo de afastamento de que tratam os incisos II e III deste artigo, o servidor poderá solicitar e usufruir da licença para capacitação, se fizer jus.

Art. 24. Os afastamentos 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 em 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 As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento descritas no § 1º serão avaliadas pelo Reitor, após manifestação do Comitê de Gestão de Pessoas (CGP) da UFMS.

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento deverá ressarcir os recursos financeiros percebidos com seu afastamento à UFMS, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e 2º, deste artigo.

Art. 25. A ação de desenvolvimento que for realizada durante a jornada de trabalho, sem geração de afastamento do servidor, também deverá constar no PDP para fins de planejamento e registro do desenvolvimento da necessidade.

Seção IV

Da Efetivação dos Afastamentos e dos Deveres do Servidor Afastado

Art. 26. O afastamento será considerado autorizado e efetivado somente após a edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento.

Parágrafo único. A obtenção de rendimento insatisfatório ou frequência inferior ao mínimo estabelecido pelas normas da Instituição onde se realiza a atividade de capacitação ou qualificação, implicará na suspensão de sua participação, por um período de



cinco anos, em futuras atividades, e no reembolso à UFMS, dos custos despendidos para a sua inclusão na respectiva atividade, salvo na hipótese comprovada de força maior, ou de caso fortuito, a critério do Reitor, após manifestação do Comitê de Gestão de Pessoas (CGP).

Art. 27. A concessão de qualquer afastamento previsto no PDP implicará na obrigação de, no seu retorno, o servidor permanecer, necessariamente, vinculado a UFMS ou, alternativamente, a qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal, pelo tempo mínimo igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações.

Parágrafo único. Incorrerá na mesma obrigação prevista no **caput** deste artigo, o servidor que realizar qualquer atividade de capacitação, aperfeiçoamento e qualificação, custeada pela UFMS, sem que ocorra o seu afastamento.

Art. 28. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, nos termos da legislação vigente.

Seção V

Do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*

Art. 29. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação **stricto sensu**, no País ou no exterior, serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pela Unidade de lotação do servidor, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

§ 1º O processo seletivo considerará:

- I – a nota da avaliação de desempenho individual; e
- II – o alcance das metas de desempenho individual.

§ 2º O projeto de pesquisa e inovação a ser desenvolvido durante o afastamento deverá estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou das áreas de competências da sua Unidade de lotação.

Art. 30. O servidor em afastamento para qualificação em pós-graduação **stricto sensu** deverá encaminhar relatório anual de atividades à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Art. 31. O afastamento deverá ser integral e consiste na liberação do cumprimento de todas as atividades didáticas, administrativas e de representação.

Seção VI



Da Licença para Capacitação

Art. 32. A Licença para Capacitação é a licença pela qual o servidor poderá afastar-se do exercício do seu cargo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para fins de capacitação profissional, desde que tenha completado cinco anos ininterruptos de efetivo exercício no serviço público federal.

Parágrafo único. A Licença para Capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

Art. 33. A Licença para Capacitação poderá ser concedida para:

I – ações de desenvolvimento presenciais ou à distância, de modo individual ou coletivo;

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

III – 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.

Parágrafo único. A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme indicado pela Chefia Imediata.

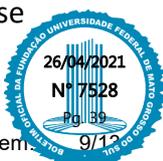
Art. 34. Os períodos aquisitivos quinquenais para a Licença para Capacitação serão computados a partir da data de ingresso na Instituição.

Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço, apuradas no período aquisitivo da Licença para Capacitação, retardarão sua concessão na proporção de um mês para cada cinco dias de faltas.

Art. 35. Os períodos da licença não serão acumuláveis, devendo ser utilizados antes de se completar novo período, devendo ainda ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

Art. 36. Somente será concedida a Licença para Capacitação quando a carga horária total, da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações, seja superior a trinta horas semanais.

Art. 37. Não haverá contratação de pessoal para substituir o servidor que se encontrar licenciado para capacitação.



Art. 38. A Licença para Capacitação não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício na UFMS, e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Parágrafo único. A solicitação de Licença para Capacitação deverá ser analisada pelo Dirigente de Unidade, que considerará se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento da Unidade, e, quando a demanda for superior a capacidade de liberação da Unidade, deverá obedecer aos seguintes critérios de priorização:

- I – menor prazo de expiração do quinquênio para gozo da licença;
 - II – maior correlação da ação de capacitação com as atividades desempenhadas pelo servidor;
 - III – maior tempo de serviço na UFMS;
 - IV – opção pelo regime de dedicação exclusiva e/ou maior jornada de trabalho;
- e
- V – maior idade.

Art. 39. No gozo da licença, o servidor deverá dedicar-se, exclusivamente, às atividades programadas da Licença para Capacitação.

Art. 40. O período de Licença para Capacitação será computado como efetivo exercício, e uma vez concedida, será registrada no assentamento funcional pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO VI

DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO

Art. 41. A participação de servidores em programa de treinamento regularmente instituído, programa de pós-graduação **stricto sensu** no País e estudo no exterior de forma ciente ao exercício de suas atividades de trabalho e/ou jornada semanal de trabalho é considerada ação de desenvolvimento em serviço.

§ 1º O servidor poderá usufruir do regime de teletrabalho e/ou jornada com horário especial no respectivo cargo para participação em Curso de Pós-Graduação **Stricto Sensu** em ação de desenvolvimento no qual tenha sido aprovado ou já esteja regularmente matriculado.

§ 2º O servidor que exerça teletrabalho, de acordo com as regras dispostas na presente Resolução, terá os mesmos direitos do regime de trabalho presencial.

§ 3º A participação do servidor em ação de desenvolvimento em serviço que inviabilize o cumprimento de suas atividades será tratada como afastamento.



Art. 42. A participação do servidor na ação de desenvolvimento em serviço deverá estar alinhada ao interesse institucional.

Art. 43. Para usufruir da ação de desenvolvimento em serviço, o servidor deverá proceder a solicitação com antecedência mínima de noventa dias da data pretendida para início das atividades do programa.

Art. 44. A solicitação do servidor deverá atender simultaneamente aos seguintes requisitos:

I – o servidor deverá ser titular de cargo efetivo na Universidade e ter sido aprovado em estágio probatório;

II – a necessidade de desenvolvimento deverá estar prevista no PDP;

III – o projeto a ser desenvolvido deverá estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo; e

IV – o servidor deverá ter obtido a nota mínima para a aprovação na avaliação mais recente do Programa de Avaliação de Desempenho na UFMS.

Art. 45. Os docentes, durante o período da ação de desenvolvimento em serviço, deverão ministrar aulas e realizar atividades de ensino, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação, presencialmente ou remotamente, mediante autorização do Dirigente da Unidade, com descrição dos indicadores, metas e prazos das atividades em um Plano de Trabalho específico.

Art. 46. Os técnicos-administrativos, durante o período da ação de desenvolvimento em serviço, deverão realizar as atividades administrativas e de apoio ao ensino, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação, presencialmente ou remotamente, mediante autorização do Dirigente da Unidade, com descrição dos indicadores, metas e prazos das atividades em um Plano de Trabalho específico.

Art. 47. Caberá às Unidades, com base em critérios e avaliação das suas necessidades, aprovar a participação dos servidores, de maneira individual ou simultânea, em ação de desenvolvimento em serviço.

Art. 48. A ação de desenvolvimento em serviço poderá ocorrer mediante autorização dos respectivos Dirigentes das Unidades e, ser homologada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Art. 49. Anualmente, o servidor deverá apresentar relatório simplificado de atividades desenvolvidas na ação de desenvolvimento e na execução do trabalho, acompanhado da declaração de matrícula do curso, emitida pela instituição.

Art. 50. Os prazos máximos para realização da ação de desenvolvimento em serviço não poderão ultrapassar os prazos estabelecidos para mestrado, doutorado e pós-doutorado, e estudos no exterior.



Art. 51. Ao final da ação de desenvolvimento em serviço, o servidor deverá apresentar relatório final das atividades e os respectivos documentos comprobatórios.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52. O fomento para as ações de desenvolvimento de pessoas em relação à contratação, prorrogação ou substituição contratual, inscrição, pagamento da mensalidade, de diárias e das passagens poderá ser realizado somente após a aprovação do PDP.

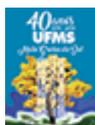
Parágrafo único. As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento.

Art. 53. Os casos omissos desta Resolução serão resolvidos pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, no âmbito de sua competência.

Art. 54. Fica revogada a Resolução nº 232, de 7 de novembro de 2019.

Art. 55. Esta Resolução entra em vigor em 3 de maio de 2021.

MARCELO AUGUSTO SANTOS TURINE,
Presidente.



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Augusto Santos Turine, Reitor(a)**, em 23/04/2021, às 20:48, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2501744** e o código CRC **DD8E5335**.



CONSELHO DIRETOR

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone:

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS

Referência: Processo nº 23104.000139/2021-23

SEI nº 2501744

