

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA BAHIA
Av. Araújo Pinho, 39 - Bairro Canela - CEP 40110-150 - Salvador - BA - www.portal.ifba.edu.br

RESOLUÇÃO Nº 04, DE 19 DE MARÇO DE 2021.

A PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA BAHIA – IFBA, no uso de suas atribuições, considerando o Processo nº 23291.000429/2019-92 e o que foi homologado na 1ª Reunião Ordinária do CONSUP do IFBA, realizada em 10/03/2021,

RESOLVE:

Art. 1º - Alterar a Resolução CONSUP/IFBA nº 13/2020, de 06 de julho de 2020, que institui o Plano de Desenvolvimento de Pessoas, estabelece normas e fixa critérios para o afastamento do/da servidor(a) para participação em ações de desenvolvimento no âmbito do Instituto Federal da Bahia, nos termos em anexo.

Art. 2º- Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Prof.ª Luzia Matos Mota

Presidente do CONSUP

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.



Documento assinado eletronicamente por **LUZIA MATOS MOTA, Reitora**, em 19/03/2021, às 19:46, conforme decreto nº 8.539/2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.ifba.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1797037** e o código CRC **5A24B296**.

ANEXO - PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO INSTITUTO FEDERAL DA BAHIA.

~~A PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA BAHIA – CONSUP/IFBA~~, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, 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 considerando o contido no processo 23291.000429/2019-92, resolve:~~

A PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA BAHIA – CONSUP/IFBA, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, decreto 10.506 de 02 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 considerando o contido no processo 23291.000429/2019-92, resolve:

Art. 1º Instituir o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) no âmbito do Instituto Federal da Bahia, estabelecer normas e fixar critérios de afastamentos do/a servidor(a) para participação em ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. Para efeito da aplicação do disposto nesta Resolução, ficam definidos os seguintes conceitos:

~~a) ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou à distância, com supervisão, orientação ou tutoria;~~

a) necessidade de desenvolvimento: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou à distância, com supervisão, orientação ou tutoria

b) treinamento regularmente instituído: qualquer ação de desenvolvimento ou capacitação promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade, como por exemplo, congressos, seminários, *workshop* ou atividades similares, conforme estabelecido no Decreto nº 9.991, de 2019;

c) afastamento com ônus: afastamento que implica recebimento de auxílio, como passagens e/ou diárias, assegurada ao (à) servidor (a) a remuneração do cargo efetivo;

d) afastamento com ônus limitado: afastamento que implica direito apenas à remuneração do cargo efetivo;

e) Competências transversais: competências comuns a servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC;

f) Curso conjugado: Curso formado por duas partes que se complementam;

g) Atividade voluntária: iniciativa não remunerada de pessoas físicas a órgão ou à entidade da administração pública ou entidade privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos educacionais;

h) Escolas de Governo: São escolas de governo, aquelas previstas em lei ou decreto, e reconhecidas por ato do Ministro de Estado da Economia ou titular de cargo de natureza especial, quando delegado, no caso de Instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal (**Redação dada pelo decreto 10.506 de 2020**)

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

~~**Art. 2º** A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) será responsável pela elaboração do PDP, para aprovação pelo Conselho Superior, e posterior encaminhamento ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), de acordo com calendário nacional. *(Esse artigo se aplicará ao PDP 2021-2022 devido ao prazo e o PDP 2020-2021 já estar em andamento)*~~

Art. 2º A Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) será responsável pela elaboração do PDP, para apresentação ao Conselho Superior, e posterior encaminhamento ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), de acordo com calendário nacional. *(Esse artigo se aplicará ao PDP 2021-2022 devido ao prazo e o PDP 2020-2021 já estar em andamento)*

Parágrafo único. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos/das servidores(as), e das ações planejadas que serão executadas no ano seguinte ao do planejamento.

CAPÍTULO II

DAS FINALIDADES DO PDP

~~Art. 3º O PDP tem por finalidade elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais, bem como:~~

Art. 3º O PDP tem por finalidade elencar as necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução de seus objetivos institucionais, bem como:

I - identificar as necessidades de capacitação e qualificação do/a servidor(a) para o exercício de ações de gestão pública e de outras atividades de forma articulada com a função social do IFBA; e

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

Art. 4º O PDP deverá:

~~I - alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do IFBA;~~

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento e a estratégia do IFBA

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

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

V - preparar os/as servidores(as) para as mudanças de cenários internos e externos à Instituição;

VI - preparar os/as servidores(as) para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos(às) servidores(as);

VIII - acompanhar o desenvolvimento do/da servidor(a) durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

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

~~Art. 5º O PDP conterá:~~

Art. 5º O PDP conterá no mínimo:

I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de Direção, Chefia, Coordenação e supervisão;

~~II - o público-alvo de cada ação de desenvolvimento;~~

II - o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento

~~III - as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada; e~~ **(Revogado pelo decreto 10.506 de 2020)**

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. O PDP também conterá as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte **(Incluído pelo Decreto 10.506 de 2020)**.

CAPÍTULO III

DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO DO PDP

Art. 6º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas segue as seguintes linhas de desenvolvimento:

- I - iniciação ao serviço público;
- II - formação geral;
- III - educação formal;
- IV - formação de gestores(as);
- VI - específica.

Seção I

Da Iniciação ao Serviço Público

Art. 7º A Iniciação ao Serviço Público é atividade obrigatória para todos(as) os/as servidores(as) que ingressam no IFBA e visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão do Instituto e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.

Seção II

Da Formação Geral

Art. 8º 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. 9º A Formação Geral será executada priorizando o alcance dos objetivos e metas institucionais e conciliando estratégias de gerenciamento e operacionalização de cada setor.

Art.10. A programação, execução e coordenação das atividades da Formação Geral será de responsabilidade DGP (COAC/Capacitação) podendo contar com o apoio e a cooperação de outras Unidades da Instituição.

§ 1º Para o desenvolvimento desta atividade será criado um banco de talentos dos/das servidores(as) do IFBA contendo os respectivos currículos.

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

Seção III

Da Educação Formal

Art. 11. A Educação Formal visa ao desenvolvimento integral do/da servidor(a), mediante apoio e incentivo, para ação de desenvolvimento formal, presencial ou à distância.

Art. 12. O/A servidor(a) será prioritariamente estimulado a cursar sua pós-graduação no âmbito desta Instituição, podendo, o IFBA, de acordo com a disponibilidade financeira, custear os gastos com diárias e passagens daquele que necessitar se deslocar para outros Campi do IFBA, a fim de realizar seus estudos.

~~**Parágrafo único:** É dever do IFBA assegurar aos servidores efetivos do seu quadro de pessoal, pelo menos, 15% das vagas nos cursos lato sensu promovidos diretamente pelo Instituto.~~

Parágrafo único: É dever do IFBA assegurar aos(às) servidores(as) efetivos do seu quadro de pessoal, pelo menos, 25% das vagas nos cursos lato sensu promovidos diretamente pelo Instituto.

Art. 13. Excepcionalmente, considerando a disponibilidade financeira, as necessidades do cargo e os objetivos do IFBA, poderá ser oferecido incentivo ao(à) servidor(a) para participar de cursos de graduação e de pós-graduação realizados em outras instituições credenciadas.

Art. 14. Todas as Unidades Administrativas são responsáveis e compromissadas com a Educação Formal cabendo, à DGP, propiciar os meios necessários à sua efetivação por meio da concessão de:

I - horário especial;

II - licença capacitação; e

III- afastamentos para pós-graduação.

Seção IV

Da Formação de Gestores(as)

Art. 15. A Capacitação para Formação de Gestores(as) compreende o conjunto de atividades e ações que proporcionem a preparação e atualização do/da servidor(a) para o desempenho de funções de gestão e coordenação.

Parágrafo único. Serão oferecidos, regularmente, por meio da DGP e (ou) em parceria com Escolas de Governo, ou outras Instituições, cursos de formação de gestores(as) aos(às) servidores(as) que exerçam funções de Chefia, Coordenação, Direção e Assessoramento.

Seção V

Da Capacitação Específica

Art. 16. A Capacitação Específica compreende o conjunto de atividades e programas que visem à constante capacitação e aperfeiçoamento do/da servidor(a) em áreas específicas, vinculadas ao seu 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 esteja vinculado ao alcance dos objetivos e metas da Instituição, previstos no PDI/IFBA.

CAPÍTULO IV

DAS ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO

Seção I

Do Levantamento das Necessidades de Capacitação

Art. 17. São consideradas atividades de capacitação:

I - cursos presenciais e a distância;

II - projetos de capacitação;

III - treinamentos;

IV - visitas em missão de trabalho;

V – encontros;

VI – seminários; e

VII – congressos.

VIII- realização de atividade de pesquisa junto a Instituições nacionais ou estrangeiras

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta Resolução são consideradas apenas as atividades que contribuam para o desenvolvimento do/da servidor(a) e que atendam aos interesses da Instituição.

Art. 18. Caberá à DGP levantar, conforme as diretrizes do Plano Desenvolvimento Institucional, as necessidades de desenvolvimento dos servidores, junto às Unidades Administrativas do IFBA, por meio dos seguintes instrumentos:

- I - Formulário de Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LND); encaminhado às Unidades; e
- II - Resultado da Avaliação de Desempenho.

Seção II

Dos Princípios e Critérios de Seleção para Curso de Capacitação

Art. 19. A seleção do/da servidor(a) para participar dos Cursos de Capacitação, oferecidos pela Instituição e (ou) em parceria por escolas de governo, ou outras Instituições no caso em que não seja fornecido pelas mesmas, deverá atender aos seguintes critérios, sucessivamente:

I - compatibilidade do curso e/ou atividade pretendido, 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; e o Plano de Desenvolvimento de Pessoas;

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.

§ 1º O/A servidor(a) que está participando, ou que nos últimos dezoito meses participou em curso/atividade de capacitação, somente poderá participar de nova seleção se o número de vagas for maior do que o número de inscritos.

§ 2º O/A servidor(a) que desistir ou obtiver rendimento insatisfatório e/ou frequência inferior ao mínimo estabelecido, terá suspensão sua participação, por um período de dezoito meses, em futuras atividades.

§ 3º O IFBA utilizará como indicador para fins de elaboração do seu PDP, os resultados e necessidades de capacitação coletados nos ciclos de Avaliação de Desempenho do respectivo exercício

Art.19-A. As Escolas de Governo ofertarão ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações, a fim de atender às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais e finalísticas contidas nos PDP dos órgãos. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 1º O disposto neste artigo não exclui a possibilidade de contratação direta pelo IFBA de ações de desenvolvimento junto a terceiros, desde que em consonância com o disposto no PNDP. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 2º As contratações de ações de desenvolvimento (curso de capacitação) realizadas pelo IFBA, que envolvam contratações direta junto a terceiros, deverão estar previstas também no PAC (Plano Anual de Contratações), bem como participação em ações de desenvolvimento que necessitem de pagamento de inscrições.

CAPÍTULO V

DOS AFASTAMENTOS DO SERVIDOR PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Seção I

Das Linhas Gerais de Afastamentos

Art. 20. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

I - licença para capacitação; nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, 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 8.112/90

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da lei nº 8.112/90.

Seção II

Dos princípios e Critérios para Concessão de Afastamento

Art. 21. Os afastamentos serão concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver previsto no planejamento estratégico estabelecido pelo Setor/Pró-reitoria/Órgão Suplementar ou unidade equivalente e oportunamente aprovado no Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP do IFBA;

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

a) à sua Unidade de lotação;

~~b) à sua carreira e cargo efetivo; e~~

b) à sua carreira e cargo efetivo; ou

c) ao cargo em comissão ou à função de confiança; e

~~III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor (a).~~

III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor (a). **(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)**

~~**Parágrafo único.** Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores somente poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP pelo Governo Federal, e não haverá distinção de prioridade entre as solicitações de afastamento de docentes e técnicos administrativos.~~

§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos(as) servidores(as) poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do IFBA, e não haverá distinção de prioridade entre as solicitações de afastamento de docentes e técnicos administrativo.

§ 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/das servidores(as) em exercício nos órgãos e nas entidades. **(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).**

Art. 22. Nos casos em que o afastamento for por período superior a 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; 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.~~

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.

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

Parágrafo único: O afastamento do/da servidor(a), quando depender de contratação, de remoção ou de relocação de servidores(as), terá a viabilidade do requerimento analisada pelos órgãos responsáveis por tais procedimentos no IFBA. As contratações para substituir professores afastados para ações de desenvolvimento ficam limitadas a 10% (dez por cento) do total de cargos de docentes da carreira constante no quadro de lotação da Instituição conforme a lei 9.849/1999.

Seção III

Dos prazos para Afastamento

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

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 quatro anos.

Parágrafo único. Na hipótese de necessidade de maior prazo de afastamento de que tratam os incisos II e III deste artigo, o/a servidor(a) poderá solicitar licença para capacitação, se fizer jus, conforme disposto no § 4º do art. 25 do decreto 9.991/2019.

Art. 24. Os afastamentos poderão ser cancelados, suspensos ou interrompidos, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento, com justificativa circunstanciada, à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP/COAC), para análise, decisão e demais providências que se fizerem necessárias.

I - O cancelamento do afastamento para ações de desenvolvimento só poderá ocorrer antes do seu início.

II - A suspensão do afastamento para ações de desenvolvimento só poderá ocorrer durante o período concedido.

III - A interrupção do afastamento para ações de desenvolvimento poderá ocorrer a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração.

§ 1º A interrupção do afastamento a pedido do/a servidor(a) 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 As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento descritas no § 1º serão avaliadas pelo(a) Reitor(a), após manifestação do Comitê de Gestão de Pessoas ou equivalente;

§ 3º O/A servidor(a) que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento deverá ressarcir o gasto com seu afastamento ao IFBA, na forma da legislação vigente, ressalvada 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, bem como análise de indicadores de desempenho.

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 entidade 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 ao IFBA, dos custos despendidos para a sua inclusão na respectiva atividade, salvo na hipótese comprovada de força maior, ou de caso fortuito, a critério do/da Reitor(a), após manifestação do Comitê de Gestão de Pessoas ou equivalente.

~~**Art. 27.** A concessão de qualquer afastamento previsto no PDP, implicará na obrigação de, no seu retorno, o servidor permanecer, necessariamente, na Instituição pelo tempo mínimo igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações, ou, se for o caso, ressarcir os valores despendidos pelo IFBA na realização de atividades de capacitação e qualificação, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.~~

Art. 27. A concessão dos afastamentos previsto nos art. 29 e 30, implicará na obrigação de, no seu retorno, o servidor permanecer no exercício de suas funções, na Instituição pelo tempo mínimo igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações, ou, se for o caso, ressarcir os valores despendidos pelo IFBA na realização de atividades de capacitação e qualificação, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§1º O/A servidor(a) que realizar Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no exterior deverá assumir compromisso formal de solicitar o reconhecimento do diploma após seu retorno.

§2º Caso o/a servidor(a) venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria antes de cumprido o período de permanência, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

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

Parágrafo único. Incorrerá na mesma obrigação prevista no **caput** deste artigo, no que se refere a ressarcimento ao erário, o servidor que realizar qualquer atividade de capacitação, aperfeiçoamento e qualificação, custeada pelo IFBA, sem que ocorra o seu afastamento.

Seção V

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

Art. 28. 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 PROEN/PRPGI /DGP/ Órgão Suplementar ou regulado pela Unidade de lotação do/da servidor (a), com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes, de acordo com o Decreto nº 9.991, de 2019.

§ 1º O processo seletivo considerará, quando houver:

I - a nota da avaliação de desempenho individual; e

II - o alcance das metas de desempenho individual

III- Maior tempo de serviço na Instituição

IV- Servidor que não fora beneficiado anteriormente com outro afastamento

§ 2º O projeto de pesquisa 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 à área de competências da sua unidade de lotação.

§3º Os Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no país deverão ser recomendado e/ou reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, ou de reconhecida qualidade, quando se tratar de curso no exterior.

§ 4º É dever do IFBA assegurar aos servidores efetivos do seu quadro de pessoal, pelo menos, 25% das vagas nos cursos **stricto sensu** promovidos diretamente Instituição.

Art. 29 Os afastamentos para realização de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos (às) servidores(as) titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 03 (três) anos para mestrado e 04 (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 8.112, de 1990 nos 02 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

Art. 30 Os afastamentos para realização de pós-doutorado somente serão concedidos aos(as) servidores(as) titulares de cargos efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 04 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento no art. 96-A da Lei 8.112, de 1990 nos 04 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

Art. 30-A. Aos(Às) servidores(as) ocupantes de cargos do magistério federal poderão participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* ou de pós-doutorado, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição, conforme disposto na lei 12.772/2018.

~~**Art. 31.** O afastamento para pós-graduação será integral e consiste na liberação do cumprimento de todas as atividades didáticas, administrativas e de representação.~~

Art. 31. O afastamento para pós-graduação será integral e consiste na liberação do cumprimento de todas as atividades didáticas, administrativas e de representação, salvo disposto em legislação específica.

Art. 31-A. O/A servidor(a) afastado deverá encaminhar à PRPGI do IFBA, relatório semestral, conforme formulário específico disponível na Plataforma do SEI, o qual deve conter os seguintes itens:

- I- identificação do/da servidor(a), cargo e matrícula SIAPE;
- II- identificação do/da professor(a) orientador(a), dados funcionais;
- III- plano de trabalho planejado para o período relatado;
- IV- plano de trabalho realizado;
- V- plano de trabalho planejado para o próximo período;
- VI- descrição de outras atividades desenvolvidas ou eventos acadêmicos que o servidor participou;
- VII- avaliação do/da professor(a) orientador(a) acerca do desempenho do/a servidor(a);
- VIII- histórico acadêmico, em anexo ao relatório

Seção VI

Da Licença para Capacitação

Art. 32. Licença para Capacitação é a licença pela qual o/a servidor(a) 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, conforme art. 87 da lei 8.112/90.

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. (Redação dada pelo decreto 9.991/2019.) Quando a Licença para Capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre quaisquer períodos de seu gozo, assim como consta na Instrução Normativa nº 201, de 2019

Art. 32-A. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

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

- I - se o afastamento do/da servidor(a) inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e
- II - os períodos de maior demanda de força de trabalho.

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 ou tese de doutorado;~~
- II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou (Redação dada pelo decreto 10.506 de 2020)
- ~~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~~ (Revogado pelo decreto 10.506 de 2020)
- 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; ou
 - b) ~~realização de atividade voluntária em entidade que preste serviço dessa natureza, no País ou no exterior.~~

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País. ([Redação dada pelo decreto 10.506 de 2020](#))

V A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade.” (NR)

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

Art. 34. Os períodos aquisitivos quinquenais para a Licença para Capacitação serão computados a partir da data de ingresso no cargo no âmbito da administração pública federal.

Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço, apuradas no período aquisitivo da Licença para Capacitação, retardará a 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, devendo o/a servidor(a) usufruir dos 3(três) meses até o término do quinquênio subsequente.

~~Art. 36. Poderá conceder Licença para Capacitação somente quando a carga horária total da ação ou do conjunto de ações for superior a 30 (trinta) horas semanais. ([Redação dada pelo Decreto nº 9.991, de 2019](#));~~

Art. 36. Poderá conceder Licença para Capacitação somente quando a carga horária total da ação ou do conjunto de ações for igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais. ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506 de 2020](#)).

Art. 37. Não haverá contratação de servidor(a) para substituir aquele que se encontrar licenciado para capacitação.

~~Art. 38. Poderá usufruir da Licença para Capacitação, simultaneamente, o quantitativo de até dois por cento (2 %) dos servidores em exercício no IFBA, e eventual resultado fraacionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior aos servidores em exercício no IFBA, [conforme o disposto no art. 27 do Decreto nº 9.991, de 2019](#);~~

Art. 38. Poderá usufruir da Licença para Capacitação, simultaneamente, o quantitativo de até cinco por cento (5 %) dos/das servidores(as) em exercício no IFBA, e eventual resultado fraacionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior aos servidores(as) em exercício no IFBA, ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506 de 2020](#))

~~§ 1º Não poderá ocorrer o afastamento simultâneo, para ação de capacitação, de dois ou mais servidores de uma mesma subunidade~~

~~§ 1º Não poderá ocorrer o afastamento simultâneo, para ação de capacitação, de três ou mais servidores de uma mesma Unidade de Lotação. ([Revogado pela Resolução CONSUP/IFBA nº 04/2021, de 18 de março de 2021](#).)~~

~~§ 2º Em caso de solicitação de Licença para Capacitação de mais de um servidor de uma mesma subunidade, a liberação obedecerá aos seguintes critérios de priorização:~~

~~§ 2º Em caso de solicitação de Licença para Capacitação de mais de dois servidores de uma mesma Unidade de lotação, a liberação obedecerá aos seguintes critérios de priorização:~~

§ 2º Em caso de solicitação de Licença para Capacitação de mais de 5% de servidores(as) de uma mesma Unidade de lotação, a liberação obedecerá 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 no IFBA;

~~IV - opção pelo regime de dedicação exclusiva; e~~

IV opção pelo regime de dedicação exclusiva, quando se tratar de docentes;e

V - maior idade.

Art. 39. No horário liberado o/a servidor(a) 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, terá seu período registrado no assentamento funcional do servidor pela DGP/COAC.

Art. 41. Ao(À) servidor(a) que usufruir de licença para capacitação, não será deferido pedido de afastamento para Mestrado ou Doutorado pelo período de 2 (dois) anos, a contar do término do último período usufruído de licença, conforme § 2º, do art. 96-A, da Lei 8.112/90.

CAPÍTULO VI

DOS PROCEDIMENTOS PARA REQUERER AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO NAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 42. Compete ao(à) servidor(a) instruir e protocolar com no mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias e no máximo de 60 (sessenta) dias do início da realização da ação de desenvolvimento, e encaminhar o processo à DGP/COAC- Capacitação/Qualificação / e a Área de Gestão de Pessoas do Campus da Unidade do/da servidor(a), pedido constando Requerimento em formulário próprio da DGP, devidamente preenchido e os seguintes documentos e informações, conforme relação constante no art. 24, da IN 201/2019, a saber:

I - as seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento:

- a) local em que será realizada;
- b) carga horária prevista;
- c) período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;
- d) instituição promotora, quando houver;
- e) custos previstos relacionados diretamente com a ação, se houver; e
- f) custos previstos com diárias e passagens, se houver.

II - justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do/da servidor(a);

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

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

V - manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;

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

VII - anuência da autoridade máxima do órgão ou entidade, quando for o caso; e

VIII - publicação do ato de concessão do afastamento, quando for o caso.

§1º. Quando tratar-se de atividade de elaboração de trabalhos de conclusão de cursos de graduação ou pós-graduação lato sensu e stricto sensu, deverá ser anexado ao formulário de requerimento, comprovante de matrícula na disciplina e declaração da Instituição, confirmando a realização da referida atividade.

§2º. Os documentos relacionados neste artigo, que estiverem em idioma estrangeiro, deverão ser traduzidos para o português, por tradutor juramentado ou servidor(a) do IFBA, com proficiência comprovada no idioma, que ateste fé pública ao documento traduzido, informando nome completo e CPF do tradutor.

Art. 43. A solicitação de licença para capacitação para realização de curso conjugado com 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, deverá apresentar, além daqueles previstos no art. 42, os seguintes documentos:

I - Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável; e

II - Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição de:

- a. objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o/a servidor(a);
- b. resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação;
- c. período de duração da ação;
- d. carga horária semanal; e
- e. cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do/da servidor(a) no órgão ou entidade de exercício e no órgão ou entidade onde será realizada a ação.

Art. 44. O pedido de licença para capacitação para curso conjugado com a realização de atividade voluntária deverá ser instruído com a declaração da instituição onde será realizada a atividade voluntária, informando:

I - a natureza da instituição;

II - a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;

III - a programação das atividades;

IV - a carga horária semanal e total; e

V - o período e o local de realização.

VI – cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do/da servidor(a) na instituição onde será realizada a ação.

~~**Art. 45.** Ao término da licença o servidor deverá apresentar-se imediatamente ao serviço e anexar ao processo de origem, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, documento comprobatório de sua participação na ação de desenvolvimento:~~

~~I – declaração, ata de defesa, certificado ou diploma, conforme o caso;~~

~~II – relatório de atividades desenvolvidas;~~

~~III – comprovante de depósito da monografia, dissertação ou tese na biblioteca da unidade de lotação/exercício.~~

Art. 45. O/A servidor(a) deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até 30 (trinta) dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

I - declaração, ata de defesa, certificado ou diploma, conforme o caso;

II - relatório de atividades desenvolvidas;

III - comprovante de depósito da monografia, dissertação ou tese na biblioteca da unidade de lotação/exercício.

~~§1º. O prazo final para apresentação do diploma referente à conclusão de participação em Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu será de 180 dias, contados da defesa do trabalho para obtenção do título. (o art. 26 da IN 201, determina o prazo de 30 dias)~~

~~§2º A declaração ou a ata de defesa no prazo estipulado no caput, não substitui a apresentação do diploma para conclusão do processo.~~

~~§ 3º Esgotado o prazo para apresentação da documentação prevista neste artigo, o/a servidor(a) estará obrigado a ressarcir o IFBA dos gastos com seu afastamento, salvo na hipótese comprovada de caso fortuito ou força maior, devidamente demonstrada nos autos do processo pertinente, cuja apreciação e deliberação caberá à autoridade máxima da entidade, ouvida previamente a PRPGI, na forma da legislação vigente.~~

Art. 46. O/A servidor deverá encaminhar o processo à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP/COAC) do campus ou unidade de lotação/exercício, o qual fará a conferência com o original e o posterior envio à DGP.

Art. 47. Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP/COAC) conferir a documentação apresentada pelo(a) servidor(a) quando do recebimento, por meio de processo eletrônico e remeter o processo à DGP para análise.

Art. 48. Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP/COAC):

- I - Realizar o controle dos limites de licenças concedidas simultaneamente;
- II - Analisar o processo e emitir parecer conclusivo
- III - Emitir a portaria de concessão da licença capacitação, caso seja deferida a solicitação;
- IV - Registrar a licença capacitação em sistema;
- V - Em caso de indeferimento, motivar por escrito no processo e encaminhar para ciência do/da servidor(a) solicitante;
- VI - Concluir o processo.

CAPITULO VII

DO HORÁRIO ESPECIAL

Art. 49. Considera-se Horário Especial a Servidor(a) Estudante o horário especial destinado aos(às) servidores(as) que estejam regularmente matriculados(as) em cursos presenciais regulares do ensino de graduação, de pós-graduação **stricto sensu**, em instituição de ensino reconhecida pelo MEC ou Capes, e de especialização lato sensu ou aperfeiçoamento, desde que comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da Unidade em que desenvolve as atividades, com a possibilidade de compensar, na mesma semana, a carga horária de trabalho semanal exigida para o cargo.

Art. 50. Terá direito à concessão do horário especial o/a servidor(a) que ocupe cargo efetivo e que comprove a incompatibilidade entre o horário escolar e o funcionamento do local em que realiza suas atividades, com a possibilidade de compensação de horário durante a semana, sem prejuízo do exercício do cargo, desde que não esteja em desacordo com o interesse público.

§ 1º A concessão de horário especial ao(à) servidor(a) estudante ocorrerá apenas quando o curso a ser frequentado for oferecido em horário coincidente ao de sua jornada de trabalho, resguardando-se o interesse público do IFBA.

§ 2º O/A servidor(a) matriculado em mais de um curso, concomitantemente, deverá optar por apenas um curso, para fins de concessão de horário especial.

§ 3º Também será concedido horário especial ao(à) servidor(a) portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário, sendo extensivo ao(à) servidor (a) que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

§ 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário a ser efetivada no prazo de até 1 (um) ano, ao(à) servidor(a) que desempenhe atividade como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído, bem como participe de banca examinadora ou de comissão para exames : orais, análise curricular, correção de provas discursivas, elaboração de questões de provas ou julgamento de recursos intentados por candidatos.

~~**Art. 51.** O servidor que solicitar horário especial, deverá apresentar um cronograma de reposição das horas em que ficará ausente, aprovado pela chefia imediata e superior da Unidade, no qual deverão ser observados os seguintes critérios:~~

Art. 51. O/A servidor(a) que solicitar horário especial, deverá apresentar um cronograma de reposição das horas em que ficará ausente, aprovado pela chefia imediata e superior da Unidade, bem como pela DGP-REI , no qual deverão ser observados os seguintes critérios:

- I - a jornada de trabalho deve perfazer a carga horária do/da servidor(a);
- II - a jornada de trabalho diária não pode exceder dez horas;
- III - o horário de trabalho a ser compensado não pode ser estabelecido entre vinte e duas horas e seis horas do período subsequente;
- IV - em jornadas diárias acima de seis horas, deverá haver um intervalo mínimo de uma hora;

V - se houver necessidade de complementar carga horária aos sábados, a reposição de horas deverá ocorrer até às dezoito horas; e

VI - o horário de saída do trabalho não deve coincidir com o horário de início das atividades do curso e vice-versa, devendo ter um intervalo de no mínimo cinco minutos.

Art. 52. O horário especial será suspenso automaticamente durante o período recesso acadêmico, feriados, pontos facultativos e interrupção, a qualquer título, das atividades do curso.

Parágrafo único. O/A servidor(a) que não compensar o horário especial, perderá a parcela de remuneração diária proporcional correspondente, estando sujeito às medidas disciplinares cabíveis.

Art. 53. São razões para a revogação da concessão do horário especial ao(à) servidor(a) estudante:

I - trancamento geral da matrícula;

II - conclusão do curso;

III - desligamento;

IV - jubramento;

V - reprovação por frequência; ou

VI - falta não justificada ao trabalho a partir do ato concessivo de horário especial.

§ 1º O/A servidor(a) estudante deverá apresentar, ao final do período letivo, documento comprobatório de seu desempenho e de seu controle de frequência pela instituição em que está matriculado, à sua Chefia Imediata, que emitirá parecer para encaminhar à Setor de Gestão de Pessoas da Unidade/ DGP ou equivalente, responsável pelo acompanhamento do Horário Especial ao(à) Servidor(a) Estudante.

§ 2º A reprovação por faltas implicará nas medidas administrativas e disciplinares cabíveis.

Art. 54. Aos ocupantes de Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD) não será concedido horário especial para servidor(a) estudante, por se submeterem a regime de integral dedicação ao serviço.

Art. 55. Aos docentes em regime de Dedicção Exclusiva (DE) poderá ser viabilizado o Horário Especial ao Servidor Estudante.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 56 O/A servidor(a) poderá se ausentar das atividades no órgão ou entidade de exercício somente após a publicação do ato de concessão do afastamento para ação de desenvolvimento ou capacitação.

Art. 56- A. 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 aprovação do PDP pela autoridade máxima da Instituição – Reitor(a), observado o disposto no art. 5º do decreto 9.991/2019. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 1º 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. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

§ 2º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 1º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

~~**Art. 57** O(a) Reitor(a) poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do(a) servidor(a), atendida as condições estabelecidas no Decreto nº 9.991, de 2019.~~

Art. 57 O(a) Reitor(a) poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do(a) servidor(a), atendida as seguintes condições:

I - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

II - atendimento das condições previstas nesta Resolução para a realização da ação de desenvolvimento; e

III - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

Art. 57-A. 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 no **caput** poderão ser aprovadas pela DGP na Reitoria, e ou pela unidade de gestão de pessoas equivalente nos Campi, por meio de justificativa e de aprovação do Reitor(a) e ou Direção Geral nos Campi, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

Art. 58. A decisão em relação aos casos omissos compete ao(à) Reitor(a), sendo ouvidas, se necessário e dependendo da categoria funcional do(da) servidor(a), a CPPD/CIS, bem como a DGP e PRPGI.

~~**Art. 59.** As ações de desenvolvimento poderão ser ofertadas pela Reitoria e os Campi, utilizando ação orçamentária específica para Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação, devendo neste caso os Campi, planejarem o valor a ser despendido com essas ações, bem como, caberá ao setor de Gestão de Pessoas da Unidade ou equivalente, informarem a COAC/DGP as informações necessárias para compor o Relatório Anual de Execução do PDP, conforme disposto no § 2º do art. 19 da IN nº 201, de 11 de setembro de 2019, até o dia 10 de Janeiro do ano civil posterior ao da execução da ação de desenvolvimento/ PDP.~~

Art. 59. As ações de desenvolvimento poderão ser ofertadas pela Reitoria e os Campi, utilizando ação orçamentária específica para Capacitação de Servidores(as) Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação, devendo neste caso os Campi, planejarem o valor a ser despendido com essas ações.

Parágrafo único. Caberá ao setor de Gestão de Pessoas da Unidade ou equivalente, informarem à COAC/DGP, até o dia 10 de Janeiro do ano civil posterior ao da execução das ações de desenvolvimento/ PDP na unidade, as informações necessárias para compor o Relatório Anual de Execução do PDP, conforme disposto no § 2º do art. 19 da IN nº 201, de 11 de setembro de 2019.

Art. 59-A O descumprimento dos dispositivos constantes na presente resolução, ensejará as penalidades previstas no art. 127 da lei nº 8.112/90.

Art. 60. Ficam revogadas:

I – a Resolução nº 36, de 01 de agosto de 2016;

II - a Resolução nº 37, de 01 de agosto de 2016;

Art. 61. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.