



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 008, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2021.

Institui as diretrizes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e da Carreira do Magistério Superior no âmbito da Universidade Federal do Oeste da Bahia.

A CÂMARA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA E GOVERNANÇA - CGAG, ASSESSORA AO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA, no uso de suas atribuições legais, considerando a deliberação extraída da sua 11ª Reunião Ordinária, realizada no dia 07 de dezembro de 2021,

CONSIDERANDO a Lei nº 8.112, de 12 de dezembro de 1990, da Presidência da República, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Presidência da República, 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, da Presidência da República, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, da Presidência da República, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, da Presidência da República, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento;

~~CONSIDERANDO o disposto na Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, 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~~



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

~~28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC; (Revogado pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022)~~

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020, da Presidência da República, que altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento;

~~CONSIDERANDO a Nota Técnica SEI 7.058/2019/ME, do Ministério da Economia, que presta esclarecimentos e uniformização acerca da aplicabilidade da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 2019 e da Instrução Normativa Nº 201, de 11 de setembro de 2019; (Revogado pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022)~~

~~CONSIDERANDO a Nota Técnica SEI 7.737/2020 ME, do Ministério da Economia, que presta Esclarecimentos e uniformização acerca da aplicabilidade da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 2019 e da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019 com relação ao cálculo da carga horária semanal para fins de concessão de licença para capacitação nos termos do art. 26 do referido Decreto; (Revogado pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022)~~

~~CONSIDERANDO a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, resolve: (Revogado pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022)~~

Art. 1º Esta resolução institui as diretrizes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP da Administração Pública Federal integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e da Carreira do Magistério Superior, no âmbito da Universidade Federal do Oeste da Bahia, em conformidade com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º O PDP será elaborado anualmente, contendo o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores que compõem o quadro de pessoal da UFOB e as ações planejadas para atendê-las.

Art. 3º O PDP tem por objetivos:

I - nortear o planejamento de ações de desenvolvimento com vistas às especificidades da carreira técnico-administrativa e da carreira docente;

II - desenvolver ações de desenvolvimento alinhadas com os objetivos e metas institucionais;

III - possibilitar o desenvolvimento permanente dos servidores técnico-administrativos e dos docentes da UFOB por meio do aprimoramento de habilidades técnicas e científicas, visando o desenvolvimento pessoal e institucional, atentando para mudanças de cenários internos e externos à UFOB.;

IV - promover ações voltadas ao desenvolvimento e aprimoramento profissional dos servidores técnico-administrativos e docentes com vistas a melhoria dos serviços públicos prestados pela UFOB;

V - acompanhar o desenvolvimento dos servidores durante a sua vida funcional.

CAPÍTULO II
CONCEITOS

Art. 4º Para os efeitos desta resolução adotam-se os seguintes conceitos:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;

II - 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, por meio do desenvolvimento de competências individuais;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

III - 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;

IV - aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e contempla 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;

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

VI - 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; e

VII - competências transversais: competências comuns a servidores em exercício em diferentes unidades, órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.

CAPÍTULO III

DAS DIRETRIZES, FASES E AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 5º O PDP será elaborado anualmente, considerando as diretrizes e etapas especificadas:

I - elaboração do PDP a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores e das ações planejadas alinhadas aos objetivos institucionais, definindo o público alvo e os recursos orçamentários e financeiros, identificando e avaliando os eventos de riscos, assim como definindo as respostas aos riscos e medidas de controle;

II - revisão do PDP a partir da análise pelos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC visando as ações transversais;

III - execução e monitoramento do PDP com divulgação do cronograma de ações de desenvolvimento transversais e execução financeira de ações não transversais;

IV - elaboração do Relatório Anual do PDP visando o aprimoramento das ações de desenvolvimento para o ano seguinte.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Art. 6º As ações de desenvolvimento ou capacitação a serem contempladas pelo PDP poderão abarcar ações de qualificação, por meio da educação formal, e ações de aperfeiçoamento, presenciais ou à distância, identificadas por meio de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND.

§1º As ações de desenvolvimento previstas no PDP da instituição poderão ser ofertadas de modo presencial ou à distância, detalhando o público-alvo a que se destinam, competências associadas, quantidade prevista de servidores a serem atendidos, enfoque do desenvolvimento, tipos de aprendizagem, carga horária e custos, quando houver.

§2º Para o levantamento das necessidades de desenvolvimento deverão ser consultados tanto os servidores, como as chefias que compõem as diferentes unidades acadêmicas e administrativas da UFOB.

§3º O levantamento de necessidades de desenvolvimento deverá utilizar instrumentos capazes de identificar e mensurar as principais áreas/temas/necessidades/competências a serem contempladas pelo PDP.

Art. 7º As ações de desenvolvimento previstas no PDP poderão ser realizadas por meio do quadro próprio de pessoal, por meio de contratações e/ou parcerias com outros órgãos/instituições, a fim de garantir o atendimento das necessidades de desenvolvimento da UFOB.

Art. 8º As necessidades apontadas por meio de levantamento de necessidades, após consolidação pelas autoridades competentes, deverão constar do PDP da instituição, devendo ser encaminhadas ao órgão central do SIPEC via sistema próprio.

Art. 9º A UFOB destinará recursos, conforme disponibilidade orçamentária e financeira, para a efetiva implantação e execução do PDP.

Art. 10. É de competência da Órgão de Gestão de Pessoas a elaboração, o acompanhamento e a execução do PDP, no âmbito da UFOB, por meio de sistema próprio.

Parágrafo único. A Órgão de Gestão de Pessoas emitirá relatório anual de execução do PDP, que conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e a sua realização.

Art. 11. É de competência dos servidores e das chefias que compõem as diferentes unidades acadêmicas e administrativas da UFOB o fornecimento das informações que servirão de subsídios para a elaboração e implantação do PDP.

Art. 12. É de competência do órgão central do SIPEC a manifestação técnica e orientações sobre o PDP elaborado pela UFOB.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Art. 13. É de competência da autoridade máxima a aprovação do PDP no âmbito da UFOB.

CAPÍTULO IV
DOS AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 14. Considera-se afastamentos 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;
- IV - realização de estudo ou missão no exterior.

Art. 15. Os afastamentos de que tratam o Art. 14, poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

- I - estiver prevista no PDP da UFOB;
- II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:
 - a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;
 - b) à sua carreira ou cargo efetivo; e
 - c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.
- III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor; e
- IV - conter a manifestação de ciência e acordo da chefia.

Art. 16. Para a concessão dos afastamentos estipulados no Art. 14, serão observados a compatibilidade entre a jornada de trabalho do servidor, a carga horária da ação de desenvolvimento e a relação entre a ação de desenvolvimento pleiteada, o cargo/função ocupados pelo servidor e o cadastro do currículo do servidor no Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal – SIGEPE - Banco de Talentos do Governo Federal.

Art. 17. Nos afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos, o servidor deverá requerer dispensa do cargo em comissão ou função gratificada eventualmente ocupados, a contar da data do início do afastamento.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Parágrafo único. Nesses casos, o servidor terá suspensão, 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.

Art. 18. Os afastamentos tidos como ações de desenvolvimento poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração.

Parágrafo único. A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento à UFOB, desde que comprovada a efetiva participação e aproveitamento da ação de desenvolvido no período compreendido pelo afastamento até o momento da interrupção.

Art. 19. Os servidores somente poderão se afastar de suas atividades para a participação em ações de desenvolvimento previstas no Art. 14, após emissão do ato autorizativo por parte da autoridade competente.

~~Art. 20. O Órgão de Gestão de Pessoas emitirá documento orientador sobre procedimentos para solicitação dos afastamentos e emissão de relatórios dos afastamentos.~~

Art. 20. As formalizações de solicitação de afastamento, bem como de relatório de atividades, deverão ser feitas por meio de formulários próprios, a serem disponibilizados pelo Órgão de Gestão de Pessoas. [\(Redação dada pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022\)](#)

§1º Quando se tratar de relatórios de atividades desenvolvidas em usufruto de licença para capacitação e/ou afastamento para participação em programa de pós-graduação **stricto sensu**, os mesmos deverão ser submetidos às unidades de lotação/chefia para manifestação de ciência, e posteriormente remetidos ao Órgão de Gestão de Pessoas, para conhecimento e registros que se fizerem necessários. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022\)](#)

§2º Caso não seja possível a comprovação da participação do servidor na ação de desenvolvimento, por meio de certificado, os relatórios de atividades mencionados no parágrafo 1º deverão ser submetidos à análise e aprovação das unidades de lotação/chefia, e posteriormente remetidos ao Órgão de Gestão de Pessoas. [\(Incluído pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022\)](#)

Seção I Licença para Capacitação



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Art. 21. A licença para capacitação poderá ser concedida após cada quinquênio de efetivo exercício no cargo, no interesse da Administração, com a respectiva remuneração, por período de até 90 (noventa) dias, para realização de curso de desenvolvimento profissional, presencial ou à distância.

Art. 22. A licença para capacitação poderá ser concedida somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais.

Art. 23. A licença para capacitação poderá ser parcelada, em no máximo seis períodos, não inferiores a 15 (quinze) dias.

Art. 24. A licença para capacitação poderá ser utilizada para fins de elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral.

Art. 25. Em caso de licença para capacitação para ação de desenvolvimento à distância, a carga horária mínima deve ser igual ou superior a 90 (noventa) horas.

Art. 26. A licença para capacitação poderá ser utilizada para participação em ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira e somente poderá ocorrer de modo presencial, no país ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade.

Art. 27. A licença para capacitação poderá ser utilizada para fins de cursos conjugados com atividades práticas em postos de trabalho, em órgão da Administração Pública Federal, direta ou indireta, no país ou em organismos internacionais.

Parágrafo único. Nesses casos deverá ser firmado acordo de cooperação técnica e/ou convênio, onde deverá ser descrito a natureza da atividade a ser exercida pelo servidor, a carga horária da atividade, além de período, local e conteúdo/programação do curso.

Art. 28. A licença para capacitação poderá ser utilizada para fins de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no país.

§1º A natureza das atividades a serem realizadas como atividade voluntária deverá guardar relação com as atividades finalísticas do cargo do servidor na UFOB.

§2º Para a análise das solicitações deverão ser descritos a natureza das atividades, o período e local de exercício, bem como a carga horária a ser dispendida.

~~Art. 29. Para a concessão de licença para capacitação serão observadas a quantidade mínima de dias solicitados e a carga horária total da ação/curso pretendido, conforme modelo de cálculo elaborado pela Nota Técnica SEI nº 7737/2020 do Ministério da Economia.~~



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Art. 29. Para a concessão de licença para capacitação serão observadas a quantidade mínima de dias solicitados e a carga horária total da ação/course pretendido, conforme modelo de cálculo elaborado por normativa específica do Ministério da Economia. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022)

Art. 30. A concessão de licença para capacitação obedecerá ao percentual de 5% (cinco por cento) do quadro de pessoal efetivo da UFOB, para os mesmos períodos.

Art. 31. O usufruto de diferentes parcelas de licença para capacitação respeitará o prazo de 60 (sessenta) dias entre cada uma.

Seção II Do Treinamento Regularmente Instituído

Art. 32. Serão consideradas como ações de Treinamento Regularmente Instituído aquelas ações compreendidas como: cursos de educação não formal, grupo de estudo, intercâmbio, oficina, palestra, seminário, fórum, encontro, congresso, *workshop*, simpósio, semana, jornada, convenção, colóquio e outras atividades correlatas, promovidas ou apoiadas pela UFOB, que tenham por finalidade o desenvolvimento do servidor e atendam aos interesses da Administração.

Art. 33. Poderão ser autorizados afastamentos para participação de servidores em ações de treinamento regularmente instituído, por período de até 15 (quinze) dias, que tenham por objetivo:

- a) apresentar trabalho científico, cultural ou técnico, com aceitação devidamente comprovada pela comissão organizadora do evento ou comprovante de inscrição;
- b) ministrar curso, seminário, conferências, mesa-redonda, ou outros correlatos, mediante convite ou aprovação de comissão organizadora do evento;
- c) participar de congresso, seminário ou similar, na condição de ouvinte, mediante comprovação de inscrição e/ou aceite;
- d) participar de cursos ou treinamentos de atualização profissional, desde que diretamente relacionados ao cargo/função/atribuições ocupados.

Art. 34. Os afastamentos para participação em ações de treinamento regularmente instituído poderão ser concedidos respeitando-se o interstício de 60 (sessenta) dias entre cada ação.

Art. 35. A previsão orçamentária destinada às ações de treinamento regularmente instituído deverá constar no PDP.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Art. 36. O apoio ou custeio de ações de treinamento regularmente instituído aos servidores, poderá ocorrer, no interesse da Administração, na forma de pagamento de inscrição, concessão de diárias, passagens e/ou contratação de empresa especializada, nos termos do Art. 16 do Decreto nº 9.991/2019.

Seção III
Dos Afastamentos para Participação em Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu*

Art. 37. Os afastamentos para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* observarão os seguintes prazos:

- I - até 24 (vinte e quatro) meses para mestrado;
- II - até 48 (quarenta e oito) meses para doutorado;
- III - até 12 (doze) meses para pós-doutorado.

Art. 38. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação *stricto sensu* serão precedidos de processos seletivos, conduzidos pelo Órgão de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. Todos os editais relativos a processo seletivo para concessão de afastamentos para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* serão submetidos à apreciação da Câmara de Gestão Administrativa e Governança, assessora ao Conselho *Universitário*.

Art. 39. Os processos seletivos para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*, serão realizados separadamente para as carreiras técnico-administrativa e do magistério superior.

§1º Os editais devem conter o número de vagas disponibilizadas para afastamentos.

§2º Os processos seletivos contarão com designação de comissão própria, com participação de representação das categorias técnico-administrativa e docente, nas etapas de análise, julgamento e recursos.

Art. 40. Os servidores beneficiados com afastamentos para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, deverão permanecer igual período no exercício das atribuições do cargo, após retorno do afastamento.

Art. 41. Caso o servidor venha a solicitar exoneração, vacância e/ou aposentadoria antes de cumprido o período de permanência, deverá ressarcir à UFOB com os custos decorrentes de sua qualificação.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Art. 42. O servidor que vier a concluir o curso *stricto sensu* antes do período previsto deverá retornar à UFOB imediatamente, devendo a unidade de lotação informar à PROGEP do ocorrido.

Art. 43. Deverá ser estabelecida no PDP a previsão do quantitativo de servidores que usufruirão dos afastamentos previstos no Art. 37, simultaneamente.

Seção IV
Do Estudo ou Missão no Exterior

Art. 44. Os afastamentos para estudo ou missão no exterior poderão ser realizados para as seguintes finalidades:

- I - ações de treinamento regularmente instituído, com duração de até 30 (trinta) dias;
- II - ações de licença para capacitação, com duração de até 90 (noventa) dias;
- III - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, nível mestrado, até 24 (vinte e quatro) meses;
- IV - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, nível doutorado, até 48 (quarenta e oito) meses;
- V - realização de pós-doutorado, até 12 (doze) meses.

Art. 45. Ao servidor beneficiado com os afastamentos previstos para estudo ou missão no exterior não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

Art. 46. A participação em congressos internacionais, no exterior, somente poderá ser autorizada com ônus limitado, salvo nos casos previstos no Decreto nº 1.387/1995, ou de financiamento aprovado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, pela Financiadora de Estudos e Projetos - FINEP ou pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, cujas viagens serão autorizadas com ônus não podendo exceder, nas duas hipóteses, a 15 (quinze) dias.

Art. 47. Nos casos não previstos nesta norma, as viagens somente poderão ser autorizadas sem ônus.

Art. 48. Na hipótese de viagem com finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo ou de função de confiança somente poderá se afastar do país pelo período máximo de 30 (trinta) dias.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Art. 49. A autorização do estudo ou missão no exterior é de competência exclusiva do Reitor, no âmbito da UFOB, devendo ser publicada no Diário Oficial da União, até a data do início da viagem ou de sua prorrogação, com indicação do nome do servidor, cargo, órgão ou entidade de origem, finalidade resumida da missão, país de destino, período e tipo do afastamento.

CAPÍTULO V
DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO

Art. 50. A ação de desenvolvimento que for realizada durante a jornada de trabalho e não gerar afastamento do servidor das atribuições de seu cargo, serão consideradas como ação de desenvolvimento em serviço.

Art. 51. Quando a participação de servidor em ação de desenvolvimento for de interesse e motivada pela Administração, a carga horária destinada para a realização da atividade deverá ser contabilizada na sua integralidade como cumprimento da jornada de trabalho do servidor.

Seção I
Horário Especial para Servidor Estudante

Art. 52. O horário especial ao servidor estudante poderá ser concedido, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o fixado na unidade de trabalho da UFOB, sem prejuízo do exercício do cargo, e levando em consideração a discricionariedade da Administração.

Art. 53. A concessão de horário especial ao servidor estudante ocorrerá mediante compensação a ser efetuada durante o horário de funcionamento administrativo da UFOB, que é das 07h às 22h30min de segunda à sexta-feira e no sábado de 7h às 18h30min, respeitando-se o horário de funcionamento de cada unidade e/ou *campus*.

Art. 54. Excepcionalmente, os servidores alcançados pelo horário especial para servidor estudante, poderão estabelecer suas jornadas em horários diferentes daqueles firmados para o funcionamento da unidade de exercício/lotação, de acordo com o que dispõe o Decreto nº 1.867/1996.

Parágrafo único. As chefias imediatas e/ou de unidade, tendo em vista a exceção de dilação do horário de funcionamento poderão autorizar o acesso a uma estação de trabalho, para o exercício de atividades normais do cargo, de modo a compatibilizar a compensação da jornada de trabalho semanal.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

Art. 55. Considera-se servidor estudante, o servidor regularmente matriculado em cursos de graduação, pós-graduação e cursos técnicos, com frequência semestral regular comprovada no curso.

§1º Caso a matriz curricular a ser cursada não permita o cumprimento da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, nos termos indicados no Art. 51, o servidor estudante deverá optar por eleger as disciplinas prioritárias que pretende cursar, de modo a compatibilizar os horários e não gerar prejuízos para o cargo e para a Administração.

§2º A concessão de horário especial a servidor estudante não será deferida em prejuízo do serviço e não poderá implicar redução da jornada de trabalho a que estiver submetido.

Art. 56. A chefia da unidade de lotação do servidor será responsável por avaliar a incompatibilidade entre o horário do curso e o da unidade administrativa, zelando para que a adequação dos horários não ocasione prejuízo ao exercício do cargo, sendo responsável pelo acompanhamento do processo durante todo o período letivo indicado, bem como o acompanhamento da reposição de horários apresentada pelo servidor.

Art. 57. A proposta de horário especial deve compreender a carga horária semanal de trabalho do servidor, respeitando o limite de 2 (duas) horas de compensação diária, perfazendo um total de até 10 (dez) horas por semana.

§1º É obrigatório o intervalo para descanso e refeição em jornadas superiores a 6 (seis) horas ininterruptas.

§2º O intervalo para refeição não poderá ser inferior a 1 (uma) hora nem superior a 3 (três) horas.

Art. 58. A proposta de horário especial de trabalho precisa compreender o tempo de deslocamento necessário entre o local de trabalho e o local das aulas, e vice-versa, não devendo ser os horários de entrada e saída do trabalho concomitantes com os de início e fim das aulas.

Art. 59. O servidor estudante poderá realizar o registro de sua frequência, por meio do registro biométrico, ou caso, em cumprimento ao Decreto nº 1.590/1995, opte pelo uso da folha de ponto manual, esta deverá ser distribuída e recolhida diariamente pelo chefe imediato, após confirmados os registros de presença, horários de entrada e saída, salvo os casos previstos no Art. 4º do Decreto nº 1867/1996.

Art. 60. Não será concedido ao servidor ocupante de Cargo de Direção - CD horário especial para estudante, por estar submetido a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

~~Art. 61. A UFOB elaborará e encaminhará proposta anual do PDP aprovada pelo Reitor ao órgão central do SIPEC, nos termos do disposto no Decreto nº 9.991/2019 e na Instrução Normativa nº 201/2019.~~

Art. 61. A UFOB elaborará e encaminhará proposta anual do PDP aprovada pelo Reitor ao órgão central do SIPEC, nos termos do disposto no Decreto nº 9.991/2019 e legislações complementares. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022)

~~Art. 62. O PDP poderá ser revisto e alterado, respeitando-se os prazos estipulados pelo Decreto nº 9.991/2019 e pela Instrução Normativa nº 201/2019, respeitando-se as informações obtidas junto às unidades acadêmicas/administrativas que compõem a UFOB, bem como as deliberações dos órgãos superiores da UFOB.~~

Art. 62. O PDP poderá ser revisto e alterado, respeitando-se os prazos estipulados pelo Decreto nº 9.991/2019 e legislações complementares, respeitando-se as informações obtidas junto às unidades acadêmicas/administrativas que compõem a UFOB, bem como as deliberações dos órgãos superiores da UFOB. (Redação dada pela RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, de 2022)

Art. 63. Os afastamentos para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* que tenham sido autorizados antes da vigência do Decreto nº 9.991/2019, poderão solicitar renovação mediante anuência da unidade de lotação, acompanhada do cumprimento das demais exigências vigentes à época.

Art. 64. Poderão ser elaboradas normas complementares relativas às rotinas e procedimentos para a efetiva implementação do PDP na UFOB.

Art. 65. Os casos omissos serão analisados pela Câmara de Gestão Administrativa e Governança - CGAG.

Art. 66. Esta Resolução entra em vigor em 1º de fevereiro de 2022.

LERIANE SILVA CARDOZO
Presidente da Câmara de Gestão Administrativa e Governança



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
Conselho Universitário
Câmara de Gestão Administrativa e Governança

ESTA RESOLUÇÃO FOI ALTERADA PELO SEGUINTE ATO NORMATIVO:

RESOLUÇÃO CGAG/CONSUNI/UFOB Nº 009, DE 28 DE JULHO DE 2022.