



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROPOSTA	SUGESTÕES COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO
RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº xx/202x, DE xx DE xxxx DE 202x	RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº xx/2023, DE xx DE xxxx DE 2023
<i>Estabelece a Política de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais.</i>	
O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, considerando a legislação federal pertinente, o estudo realizado pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos e o Parecer nº xx/202x da Comissão de Legislação, resolve:	
Art. 1º Estabelecer a Política de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, anexa a esta Resolução.	
Art. 2º Revogar as disposições contrárias, em especial a Resolução Complementar do Conselho Universitário nº 05/91, de 28 de novembro de 1991.	
Art. 3º A presente Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Informativo da UFMG.	
Professora Sandra Regina Goulart Almeida	
Presidente do Conselho Universitário	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

ANEXO À RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº XX/202x, DE xx DE xxx DE 202x.	ANEXO À RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº XX/2023, DE xx DE xxx DE 2023.
CAPÍTULO I	
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	
Seção I	
Da Finalidade	
Art. 1º A Política de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais tem como objetivos:	
I - instituir, viabilizar e fomentar ações de desenvolvimento que propiciem ao servidor aprimorar suas competências;	
II - buscar compatibilizar os interesses da instituição com as expectativas dos servidores;	
III - estabelecer critérios para a participação dos servidores em ações de desenvolvimento;	
IV - aprimorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados pela UFMG.	
Seção II	
Das Diretrizes	
Art. 3º São diretrizes desta Política de Desenvolvimento:	
I - a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (PNDP);	
II - o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFMG;	
III - o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC) da UFMG.	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Seção III	
Dos Instrumentos Norteadores	
Art. 4º São instrumentos norteadores desta Política de Desenvolvimento:	
I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP);	
II - o Relatório Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP);	
III - o Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento (LDN);	
IV - Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação;	
V - Relatório de Avaliação da Implementação da Política de Desenvolvimento regida por esta Resolução.	
CAPÍTULO II	
DOS CONCEITOS	
Art. 5º Para os fins desta Resolução, adotam-se os seguintes conceitos:	
I - ação de desenvolvimento: toda e qualquer ação que visa a ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;	
II - treinamento regularmente instituído: qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pela UFMG;	
III - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, que, integrada por atividades afins ou complementares e organizada a partir das necessidades institucionais, orienta a política de desenvolvimento de pessoas;	
IV - afastamento: afastamento do servidor de cargo efetivo, mantendo-se a respectiva remuneração, para participar de ações de desenvolvimento em	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

programa de treinamento regularmente instituído ou em cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ;	
V - Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS): ação voltada para o desenvolvimento de conhecimentos, de habilidades e de capacidades realizada pelo servidor, no interesse da Instituição, concomitantemente com o exercício de suas atividades e computada como parte de carga horária semanal de trabalho;	Realocado para a respectiva Seção
VI - Licença para Capacitação - licença concedida a cada quinquênio de efetivo exercício, para que o servidor possa participar de ações de desenvolvimento, no interesse da administração, sem prejuízo da remuneração do cargo;	Realocado para a respectiva Seção
VII - afastamento de curta duração: afastamento do servidor do exercício do cargo efetivo para participar de ação de desenvolvimento com duração de até 15 (quinze) dias;	Realocado para a respectiva Seção
VIII - horário especial de estudante: flexibilização do horário de trabalho, com sua respectiva compensação, concedida exclusivamente a servidor estudante em nível de graduação e de pós-graduação, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o horário de trabalho;	Realocado para a respectiva Seção
IX - auxílio financeiro: recurso destinado a subsidiar expensas para participação em ações de desenvolvimento.	Realocado para a respectiva Seção
CAPÍTULO III	
DO PÚBLICO-ALVO	
Art. 6º A Política de Desenvolvimento regida por esta Resolução tem como público-alvo os servidores Técnico-Administrativos em Educação do quadro de pessoal ativo permanente da UFMG.	
Parágrafo único. Os trabalhadores contratados por tempo determinado,	Parágrafo único. Os trabalhadores contratados por tempo determinado,



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

<p>os servidores cedidos em exercício na UFMG, os ocupantes de cargo comissionado sem vínculo efetivo com a Universidade e os servidores em exercício provisório também poderão participar de treinamento regularmente instituído, mediante justificativa alinhada ao interesse institucional.</p>	<p>os servidores cedidos em exercício na UFMG, os ocupantes de cargo comissionado sem vínculo efetivo com a Universidade e os servidores em exercício provisório também poderão, em caráter excepcional, nos termos da legislação vigente, ser inseridos para participar de treinamento regularmente instituído, mediante justificativa alinhada ao interesse institucional autorizada pela chefia imediata do servidor pela Direção da Unidade ouvida a chefia imediata.</p>
CAPÍTULO IV	
DAS AÇÕES	
Art. 7º São ações da Política de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação:	
I - viabilização de treinamentos regularmente instituídos, quer internos quer externos à UFMG;	
II - apoio à capacitação em cursos de educação formal;	
III - apoio à participação em eventos de natureza técnico-científica.	
CAPÍTULO V	
DOS BENEFÍCIOS E SEUS REGRAMENTOS	
Art. 8º Para viabilizar as ações de desenvolvimento previstas nesta Resolução poderão ser concedidos, quando aplicáveis, os seguintes benefícios:	
I - afastamento;	I - afastamento para realização de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i>;
	II - autorização para realização Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS);
II - afastamento de curta duração;	III -
III - autorização para realização Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS);	deslocado para o inciso II
IV - licença para capacitação;	
V - horário especial de estudante;	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

VI - auxílio financeiro.	
	Seção I Do Afastamento para realização de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> Art. 9º O Afastamento para realização de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> consiste no afastamento do servidor de cargo efetivo, mantendo-se a respectiva remuneração, para participar de ações de desenvolvimento em programa de treinamento regularmente instituído ou em cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i>.
Art. 9º O afastamento para realização de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> poderá ser concedido:	Art. 10.
I - a servidores estáveis no cargo há pelo menos:	
a) 3 (três) anos, para a realização de mestrado;	
b) 4 (quatro) anos, para a realização de doutorado ou de pós-doutorado.	
II - a servidores que, nos 2 (dois) anos que antecedem a concessão, não tiverem se afastado para gozar de licença para capacitação ou para cursar mestrado ou doutorado;	
III - a servidores que, nos 4 (quatro) anos que antecedem a concessão, não tiverem se afastado para realizar pós-doutorado.	
§ 1º O afastamento a que se refere o <i>caput</i> :	§ 1º Parágrafo único. O afastamento a que se refere o <i>caput</i> :
I - deverá estar previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) anual da Instituição;	
II - será concedido quando a participação do servidor não puder ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.	
III - terá os seguintes prazos máximos:	
a) 24 (vinte quatro) meses para mestrado;	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

b) 48 (quarenta e oito) meses para doutorado;	
c) 12 (doze) meses para pós-doutorado.	
	Seção II Da Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS) Art. 11. A Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS) consiste na ação voltada para o desenvolvimento de conhecimentos, de habilidades e de capacidades realizada pelo servidor, no interesse da Instituição, concomitantemente com o exercício de suas atividades e computada como parte de carga horária semanal de trabalho.
Art. 10. A autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço poderá ser concedida aos servidores estáveis e em efetivo exercício na Instituição quando sua participação não puder ocorrer mediante compensação de horário, observados os seguintes requisitos:	Art. 12.
I - a Ação de Desenvolvimento em Serviço deverá ter carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas;	
II - a Ação de Desenvolvimento em Serviço será computada como parte da carga horária de trabalho no limite máximo de 25% (vinte e cinco por cento) da jornada semanal;	
III - a Ação de Desenvolvimento em Serviço a ser realizada pelo servidor deverá estar prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) anual da Instituição.	
IV - A autorização referida no <i>caput</i> terá os seguintes prazos máximos:	
a) 24 (vinte quatro) meses para mestrado;	
b) 48 (quarenta e oito) meses para doutorado;	
c) 12 (doze) meses para pós-doutorado;	
d) tempo mínimo previsto no programa do curso para integralização da	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

carga horária das demais Ações de Desenvolvimento em Serviço.	
Parágrafo único. É vedada a concessão de autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço aos servidores com jornada de trabalho inferior ou igual a 25 (vinte e cinco) horas semanais.	
	Seção III Do Afastamento de Curta Duração Art. 13. O Afastamento de Curta Duração consiste no afastamento do servidor do exercício do cargo efetivo para participar de ação de desenvolvimento com duração de até 15 (quinze) dias.
Art. 11. Em havendo combinação de modalidades de benefícios para realização de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , afastamento, autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço e/ou com licença para capacitação, o tempo total de concessão deverá respeitar o prazo máximo estabelecido no art. 9º, § 1º, inciso I.	Realocado para o Capítulo VIII
Art. 12. As solicitações de renovação de afastamento para realização de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> e de autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço deverão ser realizadas anualmente, respeitados os prazos máximos estabelecidos, respectivamente, no art. 9º, § 1º, inciso III, e no art. 10, inciso IV, condicionadas à avaliação de relatório de atividades com anuência do orientador ou supervisor.	Realocado para o Capítulo VIII
Art. 13. O afastamento para realização de cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ou a licença para capacitação superior a 30 (trinta) dias só serão concedidos a servidores ocupantes de cargo de direção ou de função gratificada após a exoneração do cargo ou a dispensa da função.	Realocado para o Capítulo VIII



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

	<p style="text-align: center;">Seção IV Da Licença para Capacitação</p> <p style="text-align: center;">Art. 14. A Licença para Capacitação consiste na licença concedida a cada quinquênio de efetivo exercício, para que o servidor possa participar de ações de desenvolvimento, no interesse da administração, sem prejuízo da remuneração do cargo.</p>
Art. 14. A licença para capacitação poderá ser concedida ao servidor nas seguintes condições:	Art. 15.
I - a cada quinquênio de efetivo exercício, pelo prazo de 90 (noventa) dias, não sendo permitido acumular quinquênios;	
II - de forma parcelada em, no máximo, 6 (seis) períodos, o menor não podendo ser inferior a 15 (quinze) dias, observado o interstício de pelo menos 60 (sessenta) dias entre quaisquer períodos.	
Parágrafo único. A licença a que se refere o <i>caput</i> somente será concedida quando:	
I - a ação de desenvolvimento a ser realizada pelo servidor estiver prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas anual da Instituição;	
II - a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações a ser realizada for igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais.	
Art. 15. Os benefícios previstos nos incisos I, III e IV do art. 8º, respectivamente, afastamento, autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço e licença para capacitação, poderão ter os prazos suspensos por motivo de saúde, mediante comprovação legal, sendo retomados finda a licença saúde.	Realocado para o Capítulo VII
Art. 16. O servidor que responde a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) não poderá, até a conclusão do processo, ser contemplado	Realocado para o Capítulo VII, com sugestão de supressão



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

com concessão dos benefícios previstos nos incisos I, II e IV do art. 8º, respectivamente, afastamento, afastamento de curta duração e licença capacitação.	
	<p style="text-align: center;">Seção V Do Horário Especial de Estudante</p> <p style="text-align: center;">Art. 16. O Horário Especial de Estudante consiste na flexibilização do horário de trabalho, com sua respectiva compensação, concedida exclusivamente a servidor estudante em nível de graduação e de pós-graduação, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o horário de trabalho.</p>
Art. 17. O horário especial de estudante poderá ser concedido ao servidor que estiver formalmente matriculado em instituição reconhecida pelo MEC, em cursos de nível médio ou profissionalizante, em cursos de graduação, em cursos de pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> , regulares ou supletivos, ou em disciplinas isoladas de programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ; observados os seguintes requisitos:	<p style="text-align: center;">Art. 17.</p>
I - comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o do setor no qual o servidor é lotado;	I - comprovada a comprovação da incompatibilidade entre o horário escolar e o do setor no qual o servidor é lotado;
II - comprovada a possibilidade de compensação da carga horária de trabalho exigida para o cargo.	II - comprovada a comprovação da possibilidade de compensação da carga horária de trabalho exigida para o cargo.
Parágrafo único. É vedada a concessão de horário especial de estudante ao servidor com jornada de trabalho especial de 30 (trinta) horas semanais ou ao servidor investido em cargo de comissão ou função gratificada.	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

	Seção VI Do Auxílio Financeiro
	Art. 18. O Auxílio Financeiro consiste no recurso destinado a subsidiar despesas para participação em ações de desenvolvimento.
Art. 18. Para a concessão de auxílio financeiro, deverão ser observadas a disponibilidade orçamentária e as regras previstas em edital específico.	Art. 19.
CAPÍTULO V DA CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS	CAPÍTULO VI
Art. 19. Os benefícios previstos nos incisos I e III do art. 8º desta Resolução, respectivamente, afastamento e Ação de Desenvolvimento em Serviço, serão concedidos no âmbito do Plano Anual de Desenvolvimento (PLAD) dos servidores técnico-administrativos em educação da Unidade/Órgão.	Art. 20. Os benefícios previstos nos incisos I e III II do art. 8º desta Resolução, respectivamente, afastamento e Ação de Desenvolvimento em Serviço, serão concedidos no âmbito do Plano Anual de Desenvolvimento (PLAD) dos servidores técnico-administrativos em educação da Unidade/Órgão.
Art. 20. O Plano Anual de Desenvolvimento deverá obrigatoriamente:	Art. 21.
I - ser elaborado até o último trimestre do ano anterior;	
II - prever a liberação de no mínimo 4% (quatro por cento) e de no máximo 5% (cinco por cento) do total da força de trabalho da Unidade/Órgão nas modalidades de afastamento e de Ação de Desenvolvimento em Serviço;	
III - conter edital que regerá o processo seletivo para concessão desses benefícios.	
Art. 21. O total da força de trabalho da Unidade será definido pela aplicação da fórmula indicada no Apêndice.	Art. 22. O total da força de trabalho da Unidade será definido pela aplicação da fórmula indicada no Apêndice da presente Resolução.
Art. 22. A Direção da Unidade/Órgão constituirá Comissão para elaborar e para implementar o Plano Anual de Desenvolvimento, a qual deverá ser composta pela autoridade máxima da Unidade/Órgão, ou por quem dela receber delegação para tal, e por no mínimo 2 (dois) servidores técnico-	Art. 23.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

administrativos em educação escolhidos por seus pares, para, sob a presidência do primeiro, observar o estabelecido nesta Resolução.			
Art. 23. Os quesitos a serem analisados no processo seletivo para concessão dos benefícios de afastamento e de Ação de Desenvolvimento em Serviço, o limite de pontuação por quesito e os critérios de atribuição da pontuação são definidos em barema único para a UFMG.			Art. 24.
BAREMA DE ANÁLISE DO PROCESSO SELETIVO			
Quesitos	Faixa de pontuação	Crítérios para distribuição da pontuação	
Correlação da ação de desenvolvimento com o ambiente organizacional*	5 a 20 (cinco a vinte)	<ul style="list-style-type: none">• Correlação Indireta - 5 (cinco) pontos• Correlação Direta - 20 (vinte) pontos	
Tempo, em anos, desde a concessão do último afastamento ou Ação de Desenvolvimento em Serviço	0 a 15 (zero a quinze)	<ul style="list-style-type: none">• 0,5 (meio) ponto por ano até o limite de 15 (quinze) pontos	
Tempo de serviço, em anos, no cargo que ocupa na UFMG	0 a 15 (zero a quinze)	<ul style="list-style-type: none">• 0,5 (meio) ponto por ano até o limite de 15 (quinze) pontos	
Prorrogação	1 a 10 (um a dez)	<ul style="list-style-type: none">• 1ª prorrogação = 10 (dez) pontos• 2ª prorrogação = 2 (dois) pontos• 3ª prorrogação = 1 (um) ponto	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Título objeto da solicitação do benefício	0 a 10 (zero a dez)	<ul style="list-style-type: none"> • Igual a grau de titulação que o servidor já possua = zero • Distinto de grau de titulação que o servidor já possua = 10 (dez) pontos
Resultado da última Avaliação de Desempenho	0 a 10 (zero a dez)	<ul style="list-style-type: none"> • Pontuação obtida dividida por 10 (dez)
Modalidade da ação e distância	1 a 10 (um a dez)	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial em local distante mais de 150 (cento e cinquenta) km do local de lotação = 10 (dez) pontos • Presencial em local distante até 150 (cento e cinquenta) km do local de lotação = 7 (sete) pontos • Semipresencial = 3 (três) pontos • À distância = 1 (um) ponto
Regime de trabalho do servidor	0 ou 10 (zero ou dez)	<ul style="list-style-type: none"> • Se solicitação de Ação de Desenvolvimento em Serviço por servidor em regime de 40 (quarenta) horas semanais = 10 (dez) pontos • Qualquer outra solicitação = zero

*De acordo com o Anexo III do Decreto nº 5.824/2006 para cursos da educação formal; ou com a Portaria nº 09/2006 do Ministério da Educação (MEC), de 29/06/2006, para cursos que não são relativos à educação formal.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Art. 24. Compete à Comissão de elaboração e de implementação do Plano Anual de Desenvolvimento:	Art. 25.
I - elaborar o Edital do processo seletivo;	
II - dar ampla publicidade ao Edital;	
III - acompanhar as inscrições no processo seletivo;	
IV - divulgar a nota final obtida pelos candidatos individualmente, numa escala de 0 (zero) a 100 (cem), detalhando a pontuação obtida em cada quesito;	
V - elaborar e divulgar a lista única de classificados com indicação dos contemplados e dos excedentes;	
VI - receber, analisar e emitir pareceres sobre recursos;	
VII - divulgar o(s) resultado(s) do(s) processo(s) seletivo(s) após julgamento dos recursos;	
VIII - promover chamadas dos candidatos excedentes, respeitando a ordem de classificação do processo seletivo e o percentual de liberação previsto no Plano Anual de Desenvolvimento.	
Art. 25. É facultado a candidato excedente, convocado pela Comissão, apresentar proposta de alteração da modalidade e/ou da carga horária inicialmente requeridas para viabilizar sua participação dentro do percentual de liberação previsto no Plano Anual de Desenvolvimento da Unidade/Órgão.	Art. 26.
CAPÍTULO VI	CAPÍTULO VII
DAS RESPONSABILIDADES	
Art. 26. Compete aos servidores:	Art. 27.
I - é de direito participar de formação específica de iniciação ao serviço público ofertado nos primeiros meses de sua entrada em exercício;	I - é de direito participar de formação específica de iniciação ao serviço público ofertado nos primeiros meses de sua entrada em exercício;



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

II - é de direito participar de processo seletivo para concorrer aos benefícios de afastamento ou de autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço;	II - é de direito realizar inscrição para participar de processo seletivo para com a finalidade de concorrer aos benefícios de afastamento ou de autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço;
III - permanecer no exercício de suas funções, após o retorno de afastamento, previsto no inciso I do art. 9º desta Resolução, por um período igual àquele do benefício usufruído, sob pena de ressarcir o órgão dos gastos com a referida ação de desenvolvimento;	
IV - comprovar a participação efetiva no curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> que gerou seu afastamento no prazo de até 30 (trinta) dias da data de retorno às atividades, devendo, para tanto, apresentar:	
a) certificado ou documento equivalente que comprove a participação;	
e	
b) relatório das atividades desenvolvidas;	
V - disponibilizar cópia digital da dissertação de mestrado, da tese de doutorado ou do relatório de estágio pós-doutoral para divulgação em repositório;	
VI - ressarcir ao erário os valores correspondentes às despesas com seu afastamento, na forma da legislação vigente, caso não comprove a participação de que trata o inciso IV, exceto se for comprovado motivo de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do Órgão;	
VII - apresentar, na Jornada de Apresentação do Conhecimento produzido pelos Técnico-Administrativos em Educação, durante a Semana do Conhecimento, o trabalho desenvolvido na ação que gerou seu afastamento, sua participação em Ação de Desenvolvimento em Serviço ou sua licença para capacitação.	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Art. 27. Compete ao dirigente da Unidade/Órgão:	Art. 28.
I - subsidiar a política de desenvolvimento estabelecida por esta Resolução;	I - subsidiar implementar a política de desenvolvimento estabelecida por esta Resolução;
II - elaborar e encaminhar anualmente à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) o Plano Anual de Desenvolvimento e garantir o seu efetivo cumprimento;	
III - elaborar relatório de avaliação do cumprimento do Plano Anual de Desenvolvimento do exercício anterior e encaminhá-lo, anualmente, à PRORH.	
Art. 28. Compete à PRORH:	
I - realizar diagnóstico das necessidades de capacitação dos servidores utilizando os instrumentos norteadores desta Política de Desenvolvimento;	
II - planejar, coordenar, divulgar, executar, monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento;	
III - gerenciar os recursos orçamentários definindo prioridades para sua aplicação;	
IV - assessorar as Unidades/Órgãos na construção do Plano Anual de Desenvolvimento;	
V - elaborar e divulgar, anualmente, o Relatório de Execução das Ações de Desenvolvimento;	
VI - instituir comissão para elaborar e para divulgar, no máximo a cada 2 (dois) anos, Relatório de Avaliação da Implementação da Política de Desenvolvimento regida por esta Resolução e composta pelo(a):	
a) Pró-Reitor(a) de Recursos Humanos, ou seu representante legal, que a presidirá, com direito a voto comum e de qualidade;	
b) Diretor(a) do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, ou representante designado;	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

c) Diretor(a) do Departamento de Administração de Pessoal, ou representante designado;	
d) 2 (dois) servidores técnico-administrativos em educação do quadro da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, indicados pelo(a) Pró-Reitor(a);	
e) 2 (dois) servidores técnico-administrativos em educação, escolhidos, de comum acordo, pelo conjunto dos representantes do segmento no Conselho Universitário e no Conselho de Diretores, entre os membros efetivos dos referidos órgãos Colegiados, com mandato vinculado à representação no Órgão;	
f) 2 (dois) Diretores de Unidades Acadêmicas indicados pelo Reitor(a);	
g) 2 (dois) representantes da Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, escolhidos entre seus membros, com mandato vinculado à referida Comissão;	
VII - elaborar minutas de Editais que regerão os processos seletivos para concessão dos benefícios previstos nesta Resolução, para subsidiar a Direção da Unidade/Órgão.	
	Artigos realocados:
	CAPÍTULO VIII
	Das Situações Específicas
	Art. 11. Art. 29. Em havendo combinação de modalidades de benefícios para realização de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , afastamento, autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço e/ou com licença para capacitação, o tempo total de concessão deverá respeitar o prazo máximo estabelecido no art. 9º, § 1º parágrafo único , inciso I.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

	<p>Art. 12. Art. 30. As solicitações de renovação de afastamento para realização de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> e de autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço deverão ser realizadas anualmente, respeitados os prazos máximos estabelecidos, respectivamente, no art. 9º, § 1º parágrafo único, inciso III, e no art. 10, inciso IV, condicionadas à avaliação de relatório de atividades com anuência do orientador ou supervisor.</p>
	<p>Art. 13. Art. 31. O afastamento para realização de cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ou a licença para capacitação superior a 30 (trinta) dias só serão concedidos a servidores ocupantes de cargo de direção ou de função gratificada após a exoneração do cargo ou a dispensa da função.</p>
	<p>Art. 15. Art. 32. Os benefícios previstos nos incisos I, III II e IV do art. 8º, respectivamente, afastamento, autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço e licença para capacitação, poderão ter os prazos suspensos por motivo de saúde, mediante comprovação legal, sendo retomados finda a licença saúde.</p>
	<p>Art. 16. O servidor que responde a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) não poderá, até a conclusão do processo, ser contemplado com concessão dos benefícios previstos nos incisos I, II e IV do art. 8º, respectivamente, afastamento, afastamento de curta duração e licença capacitação.</p>
CAPÍTULO VII	CAPÍTULO VII IX
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	
	<p>Art. 29. Art. 34. A PRORH estabelecerá normas específicas para operacionalização desta Política de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais.</p>



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Art. 29. Os casos omissos nesta Resolução serão analisados pela PRORH.	Art. 35.
Art. 30. Revogam-se as disposições contrárias, em especial a Resolução Complementar do Conselho Universitário nº 05/91, de 28 de novembro de 1991.	Art. 36.
Art. 31. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Boletim Informativo da UFMG.	Art. 37.
APÊNDICE	
CÁLCULO DA FORÇA DE TRABALHO ANUAL A SER LIBERADA POR UNIDADE/ÓRGÃO	
Calcula-se o Total da Força de Trabalho (TFT) da Unidade de acordo com a fórmula:	
$TFT = (8 * T40 + 6 * T30 + 5 * T25 + 4 * T20) * 335$	
• T40: número de servidores em regime de 40 horas semanais na Unidade.	
• T30: número de servidores em regime de 30 horas semanais na Unidade.	
• T25: número de servidores em regime de 25 horas semanais em função de legislação específica da carreira.	
• T20: número de servidores em regime de 20 horas na Unidade em função de legislação específica da carreira.	
• 335: número de dias do ano deduzido os 30 dias de férias.	
Observação: no cômputo do número de servidores não deverão ser considerados aqueles servidores cujos afastamentos se estenderem por todo o ano ao qual se refere o Plano Anual de Desenvolvimento (PLAD).	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

CÁLCULO DA FORÇA DE TRABALHO A SER LIBERADA	
Calculam-se a Força de Trabalho Liberada mínima (FTLmin) e a Força de Trabalho Liberada máxima (FTLmax) de acordo com as fórmulas:	
$FTL_{min} = TFT * 0,04$	
$FTL_{max} = TFT * 0,05$	
Examina-se então o conjunto de demandas relacionadas a afastamentos e autorizações para realização de Ações de Desenvolvimento em Serviço (ADS), calculando para cada uma o indicador da Força de Trabalho Liberada (FTL). Representamos por FTLi a demanda número i:	
$FTL_i = HD_i * DLi$	
<ul style="list-style-type: none">• HDi: horas diárias de liberação do servidor “i”.• DLi: número de dias de liberação do servidor “i”.	
Para efeito do cálculo do índice HDi considera-se:	
<ul style="list-style-type: none">• O servidor em regime de 30 horas que receber afastamento contará 6 horas diárias de liberação.• O servidor em regime de 30 horas que receber ADS de 10 horas semanais contará 4 horas diárias de liberação.• O servidor em regime de 40 horas que receber ADS de 10 horas semanais contará 2 horas diárias de liberação.• O servidor em regime de 40 horas que receber ADS de 20 horas semanais contará 4 horas diárias de liberação.• O servidor em regime de 40 horas que receber afastamento contará 8 horas diárias de liberação.	
O índice DLi será calculado como o número de dias-calendário separando a data de início do afastamento solicitado da data de retorno prevista.	



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Para cada demanda, calcula-se ainda o indicador Força de Trabalho Liberada no Ano (FTLA). Representamos por FTL_{Ai} a demanda número i :	
$FTL_{Ai} = HD_i * DL_{Ai}$	
<ul style="list-style-type: none">• HD_i: horas diárias de liberação do servidor “i”.• DL_{Ai}: número de dias de liberação do servidor “i” dentro do ano de referência do Plano de Desenvolvimento.	
O Plano Anual de Desenvolvimento (PLAD) elaborado pela Unidade deverá indicar a ordem de classificação das demandas apresentadas que tenham atendido os requisitos de admissibilidade. Considerando que as demandas de $i = 1$ até $i = n$ sejam atendidas, calcula-se o indicador Total da Força de Trabalho Liberada no Ano (TFTLA):	
n	
$TFTLA = \sum_{i=1} FTL_{Ai}$	
ou seja, o TFTLA no Ano é igual à soma das forças de trabalho liberadas no ano, dos servidores que tiverem suas demandas atendidas.	
Eventuais afastamentos concedidos em anos anteriores que estiverem em vigência no ano de referência do Plano Anual de Desenvolvimento (PLAD) devem ter sua correspondente FTLA incluída no cômputo do indicador TFTLA.	
A indicação das demandas a serem atendidas deverá garantir que o seja menor ou igual a FTL_{max} e maior ou igual a FTL_{min} , ou seja: $FTL_{min} \leq TFTLA \leq FTL_{max}$.	