



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre
RESOLUÇÃO Nº 29/CONSU/IFAC, DE 25 DE JULHO DE 2019

~~Dispõe sobre a regulamentação das modalidades de incentivo aos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre - IFAC para fins de estudos e qualificação.~~

Revogada pela Resolução nº
06/CONSU/IFAC, de 20 de janeiro de
2020, publicada no Boletim de Serviço
Ano X – nº 02, de 22/01/2020.

~~O PRESIDENTE SUBSTITUTO DO CONSELHO SUPERIOR do Instituto Federal do Acre, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo o artigo 12 da Lei nº 11.892, de 29/12/2008, nomeado pela portaria nº 634 de 07 de maio de 2018, publicada no Diário Oficial da União nº 87 de 08 de maio de 2018, seção 2-~~

~~CONSIDERANDO deliberação tomada pelo Conselho Superior na 28ª Reunião Ordinária do Conselho Superior, no dia 28/06/2019;~~

~~CONSIDERANDO o que consta no inciso III, do artigo 9º e no artigo 39 da Resolução CONSU/IFAC nº 045, de 12/08/2016, que aprova o Regimento Interno do CONSU;~~

~~CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar os procedimentos, estabelecer as modalidades e normatizar o incentivo para estudos e qualificação dos servidores do IFAC;~~

~~CONSIDERANDO o que dispõem os termos da Lei nº 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990;~~

~~CONSIDERANDO o que dispõem os termos da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2013;~~

~~CONSIDERANDO o que dispõem os termos da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005;~~

~~CONSIDERANDO o que regulamenta o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006;~~

~~CONSIDERANDO o constante dos autos do processo nº 0094427.00002917/2019-20;~~

RESOLVE:

~~Art. 1º Estabelecer diretrizes e procedimentos das modalidades de incentivo aos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre para fins de qualificação e capacitação.~~

~~Art. 2º Revoga-se a Resolução CONSU/IFAC nº 028/2017 e suas alterações promovidas pelas Resoluções nº 060/2015, nº 03/2016 e nº 042/2016 e Portaria Normativa nº 992 de 14 de julho de 2017.~~

~~Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.~~

~~Art. 4º Publique-se.~~

Rio Branco, 25 de julho de 2019.

{Original assinado}

LUÍS PEDRO DE MELO PLESE

Presidente Substituto do Conselho Superior

ANEXO
REGULAMENTO
CAPÍTULO I
DAS FINALIDADES, DIRETRIZES, CONCEITOS E MODALIDADES

~~Art. 1º Constituem-se base do presente regulamento as seguintes finalidades e diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:~~

~~I— Melhoria da eficiência, eficácia, efetividade e qualidade dos serviços públicos prestados pelo IFAC;~~

~~II— Desenvolvimento permanente dos servidores do IFAC;~~

~~III— Adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos da Instituição;~~

~~IV— Racionalização e efetividade dos gastos;~~

~~V— Incentivo e apoio aos servidores do IFAC em suas iniciativas de qualificação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;~~

~~VI— Promoção à qualificação dos servidores para o exercício de atividades de direção e assessoramento;~~

~~VII— Estímulo à participação dos servidores em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional.~~

~~Art. 2º Caracteriza-se como QUALIFICAÇÃO o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimento e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira.~~

~~Parágrafo único. Consideram-se cursos de qualificação para efeito desta resolução:~~

~~I— Curso de Graduação: bacharelado, licenciatura e tecnológico;~~

~~II— Estágio obrigatório: atividade pedagógica do processo educacional, que possibilita ao servidor complementar sua formação profissional, pelo desenvolvimento de habilidades e da aplicação de conceitos teóricos, a partir da experiência direta, sob supervisão específica;~~

~~III— Especialização: cursos de pós-graduação *lato sensu* que têm por objetivo preparar profissionais já graduados, em áreas específicas de estudos, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, de acordo com a legislação em vigor;~~

~~IV— Mestrado e doutorado: cursos de pós-graduação *stricto sensu*, que tem por objetivo fundamental o aprofundamento do conhecimento profissional e acadêmico, bem como o desenvolvimento de habilidades para execução de pesquisas em área específica, de acordo com a legislação em vigor; e~~

~~V— Pós-doutorado: especialização realizada pelo portador do título de doutor, para aprimorar o nível de excelência em uma determinada área.~~

~~Art. 3º Caracteriza-se como CAPACITAÇÃO o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais.~~

~~Parágrafo único. Consideram-se cursos de CAPACITAÇÃO para fins de aplicação da presente resolução:~~

~~I— Aperfeiçoamento: cursos abertos ou cursos que visam atualizar e a aprimorar conhecimentos e habilidades, cuja carga horária mínima exigida seja de 180 (cento e oitenta) horas;~~

~~II — Cursos para desenvolvimento e atualização: cursos com cargas horárias diversificadas, que visem ao desenvolvimento e à atualização do servidor, em consonância com as necessidades da Instituição;~~

~~III — Treinamento em serviço: capacitação que visa a aquisição de conhecimentos e de habilidades operacionais, sob supervisão específica;~~

~~IV — Grupo formal de estudos: capacitação que, por meio de instituição formal de grupo de estudos, visa a aquisição de conhecimentos específicos de forma coletiva, propiciando a interpretação do objeto de estudo e o intercâmbio de ideias entre os membros do grupo, sob supervisão específica;~~

~~V — Intercâmbio técnico científico ou profissional com outras instituições de ensino, pesquisa e extensão — execução de atividades pertinentes a profissão/ocupação, através de experiência direta, sob supervisão específica estágio supervisionado;~~

~~VI — Visitas técnicas: observação sistemática de atividades similares ou correlatas à profissão e à ocupação; e~~

~~VII — Eventos de curta duração: congressos, encontros, conferências, seminários, fóruns, mesas redondas, palestras, oficinas ou similares.~~

~~Art. 4º Considera-se AFASTAMENTO para qualificação e capacitação de servidores, a dispensa temporária do exercício das atividades inerentes ao cargo que ocupa.~~

~~§ 1º Ao profissional contratado temporariamente para prestar serviços à Instituição não poderá ser concedido nenhum tipo de afastamento.~~

~~§ 2º A participação em eventos de capacitação de curta duração, com recebimento de diárias, não caracteriza afastamento para fins deste regulamento, devendo ser observado o regulamento específico.~~

~~Art. 5º São modalidades de incentivo ao servidor para fins de qualificação e capacitação:~~

~~I — Horário especial de estudante;~~

~~II — Licença para capacitação;~~

~~III — Afastamento parcial; e~~

~~IV — Afastamento integral.~~

~~CAPÍTULO II DO HORÁRIO ESPECIAL DE ESTUDANTE~~

~~Art. 6º Ao servidor matriculado em qualquer curso de qualificação, previsto neste Regulamento, em horário incompatível com a jornada de trabalho na Instituição, sem prejuízo do exercício do cargo, poderá ser concedido Horário Especial de Estudante, mediante compensação de horas, de acordo com o disposto no § 1º do Artigo 98, da Lei nº 8.112/90.~~

~~§ 1º A concessão de Horário Especial de Estudante deve interromper-se durante as férias escolares e/ou quando as atividades normais de ensino do seu curso forem interrompidas por quaisquer motivos.~~

~~§ 2º Os prazos, procedimentos e fluxos para solicitação de Horário Especial de Estudante serão estabelecidos pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas por meio de Nota Técnica em comum acordo com a CIS-PCCTAE e CPPD.~~

~~§ 3º Em casos excepcionais, quando não houver a possibilidade de compensação da carga horária total durante a semana, até 20% (vinte por cento) da carga horária semanal poderá ser registrada como capacitação em serviço, desde que:~~

~~I — Comprovada a impossibilidade de compensação durante a semana;~~

~~II — O curso esteja diretamente relacionado ao ambiente organizacional e ao cargo do servidor, conforme parecer da CPPD e CIS-PCCTAE; e~~

~~III Não haja prejuízo ao serviço devidamente declarado pelas chefias imediata e geral.~~

~~§ 4º Os limites e critérios para a concessão do Horário Especial de Estudante serão definidos nas respectivas unidades, com a organização das atividades entre os servidores para que não haja prejuízo para a instituição.~~

~~§ 5º Ao servidor Técnico administrativo em Educação que usufrui da jornada flexibilizada de 30 (trinta) horas semanais ou que tenha jornada específica menor do que 40 (quarenta) horas não será concedido Horário Especial de Estudante.~~

~~§ 6º O pedido de Horário Especial de Estudante deverá ser renovado conforme fluxos e procedimentos estabelecidos pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas em Nota Técnica.~~

CAPÍTULO III DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

~~Art. 7º Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso (s) de capacitação profissional, incluídos grupos formais de estudos, visitas técnicas, cursos de treinamento, estágio curricular, eventos de curta duração e, ainda, para complementação de prazo, com vistas a dar continuidade a ação de capacitação e/ou qualificação iniciada anteriormente, obedecida a legislação supra mencionada e as presentes normas.~~

~~§ 1º A concessão da Licença de que trata o caput fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância da capacitação para a instituição, que deverá ter carga horária mínima de 60 (sessenta) horas, para cada 30 (trinta) dias.~~

~~§ 2º A área de concentração de estudos proposta pelo servidor requerente da Licença para capacitação deverá ser compatível com as prioridades pedagógicas ou administrativas definidas junto à unidade de lotação e o cargo.~~

~~§ 3º No caso de concessão da Licença para capacitação, a chefia imediata deverá planejar, em conjunto com os servidores, a respectiva escala de afastamento.~~

~~§ 4º A Licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a 30 (trinta) dias. Na hipótese de parcelamento da licença, cada parcela deverá contemplar curso (s) que a somatório de carga horária seja de no mínimo de 60 (sessenta) horas.~~

~~§ 5º Os períodos de que trata a Licença para capacitação são inacumuláveis.~~

~~§ 6º A licença para capacitação poderá ser realizada integralmente para elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado.~~

~~§ 7º A licença para capacitação não poderá ser acumulada com diárias e passagens.~~

~~Art. 8º A concessão da Licença para capacitação ou qualificação estará condicionada ao pleno funcionamento do campus/unidade administrativa, devendo a administração evitar, sob pena de responsabilização, que estes afastamentos causem prejuízo aos interesses públicos.~~

~~§ 1º Nas unidades em que haja insuficiência de recursos humanos para atender à demanda dos serviços, ou na hipótese de lotação de apenas um servidor para determinada função, a chefia imediata poderá providenciar a distribuição das tarefas ou verificar a possibilidade de substituição do servidor a ser capacitado, de forma a viabilizar, sempre que possível, sua liberação.~~

~~§ 2º Os servidores ocupantes de FG, FCC e CD poderão requerer a licença capacitação respeitados os critérios estabelecidos neste Regulamento.~~

~~CAPÍTULO IV DO AFASTAMENTO PARCIAL~~

~~Art. 9º Será permitido ao servidor, no interesse da administração, sem prejuízo para o desenvolvimento das atividades do seu setor de lotação, a dispensa parcial da jornada de trabalho, para fins de realização de curso de pós-graduação *stricto sensu* no país ou complementação pedagógica, quando não ofertada pelo IFAC.~~

~~Parágrafo único. A concessão do Afastamento Parcial ficará condicionada à comprovação da impossibilidade de realização de Horário Especial de Estudante, e não se justificar um Afastamento Integral.~~

~~Art. 10 O Afastamento Parcial não ensejará redução ou impedimento de concessão de direitos, tais como vencimentos, pagamento e usufruto de férias, gratificações, participação em eventos de curta duração, licenças para tratamento de saúde, diárias e passagens.~~

~~Art. 11 O Afastamento Parcial do servidor será concedido pelo Reitor (a) por meio de publicação de Portaria, após conclusão de procedimentos estabelecidos em Nota Técnica emitida pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas, em comum acordo com a CIS-PCC/TAE e a CPPD.~~

~~Art. 12 Não haverá contratação de substituto do docente que estiver usufruindo de Afastamento Parcial.~~

~~Art. 13 Aos servidores matriculados em cursos regulares presenciais ou semipresenciais de pós-graduação *stricto sensu*, poderão ser concedidas:~~

~~I Até 20 (vinte) horas semanais para o docente em regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais com ou sem Dedicção Exclusiva;~~

~~II Até 20 (vinte) horas semanais ao Técnico administrativo em Educação em regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.~~

~~§ 1º O afastamento parcial não exime o docente do cumprimento da carga horária mínima de 10 (dez) horas semanais de sala de aula, conforme estabelecido na Resolução CONSU/IFAC/01/2019 que trata da Regulamentação da Carga Horária Docente – RAD.~~

~~§ 2º Ao servidor Técnico administrativo em Educação que usufrui da jornada flexibilizada de 30 (trinta) horas semanais ou que tenha jornada específica menor do que 40 (quarenta) horas não será concedido Afastamento Parcial.~~

~~§ 3º Ao servidor Técnico administrativo em Educação, matriculado em programa de pós-graduação *stricto sensu*, com oferta de disciplinas concentradas, o Afastamento Parcial será concedido no período de ocorrências das aulas, sem a devida compensação das horas não trabalhadas, resguardados o disposto no §2º.~~

~~CAPÍTULO V DO AFASTAMENTO INTEGRAL~~

~~Art. 14 Será permitido ao servidor, no interesse da administração, o Afastamento Integral da jornada de trabalho para fins de realização de curso de pós-graduação *stricto sensu* no País por meio de processo seletivo.~~

~~§ 1º Entende-se por Afastamento Integral a ausência do servidor na totalidade de sua carga horária junto a sua unidade, que somente pode ocorrer:~~

~~I Com ônus limitado quando mantido apenas o vencimento e as demais vantagens do cargo.~~

~~II Sem ônus quando ocorrer a suspensão dos vencimentos e demais vantagens do cargo.~~

~~§ 2º Aos servidores docentes poderá ser concedido o afastamento de que trata o caput deste artigo, independentemente do tempo de ocupação do cargo. (Lei nº 12.772/2012, Art. 30).~~

~~§ 3º Aos servidores integrantes da carreira de Técnicos administrativos em Educação será exigido o tempo mínimo de ingresso no IFAC de, pelo menos, 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado e pós doutorado, incluído o período de estágio probatório. (Lei nº 8.112/90 art. 96 A).~~

~~Art. 15 O Afastamento Integral para qualificação dos servidores do IFAC poderá ocorrer até o limite de 15% (quinze por cento), arredondado para baixo, do total do quadro de pessoal de cada categoria.~~

~~Parágrafo único. Para os docentes, a aplicação do percentual descrito no caput deste artigo se refere ao limite de contratações temporárias de docentes substitutos permitida a cada campus, por motivo de afastamento, conforme preconiza o Inciso II do § 1º do Artigo 2º, da Lei nº 8.745/1993.~~

~~Art. 16 Poderá ser autorizado o Afastamento Integral de docentes, além do limite estabelecido no artigo anterior, desde que não haja necessidade de contratação de substitutos durante todo o período de afastamento e cumpridos os seguintes requisitos:~~

~~I Esteja classificado no edital de afastamento, independentemente da ordem de classificação;~~

~~II Esteja aprovado em programa de qualificação *stricto sensu*;~~

~~III Não seja necessária a contratação de docente substituto da área no período de afastamento, conforme manifestação da Direção do campus; e~~

~~IV Não prejudique as atividades de ensino, pesquisa e extensão em execução dos outros docentes da área afetados pela redistribuição da carga horária, que deverão se manifestar favoravelmente em reunião de área.~~

~~Parágrafo único. Quando houver mais de um docente da mesma área classificado no Edital terá prioridade aquele que estiver melhor classificado.~~

~~Art. 17 As vagas destinadas ao Afastamento Integral serão preenchidas por meio de edital a ser publicado, ao menos uma vez por ano, caso existam vagas disponíveis, pela Reitoria, conforme recomendação do Colégio de Dirigentes.~~

~~§ 1º As vagas disponíveis deverão ser divididas em igual quantidade para afastamentos em nível de mestrado e em nível de doutorado.~~

~~§ 2º Caso não complete as vagas de um nível, estas serão automaticamente remanejadas para o outro.~~

~~Art. 18 O edital deverá obedecer aos critérios classificatórios constantes em Nota Técnica emitida pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas, em comum acordo com a CIS-PCCTAE, a CPPD, ouvida os servidores e o Colégio de Dirigentes, representados em comissão específica.~~

~~Art. 19 A classificação resultante do edital valerá para as vagas disponíveis até a publicação de novo edital.~~

SEÇÃO I

Da duração do Afastamento

~~Art. 20 A duração do afastamento para a realização de ações de qualificação, na forma da legislação vigente, será de até:~~

- ~~I – 6 (seis) meses para estágio obrigatório;~~
- ~~II – 12 (doze) meses para pós-doutorado;~~
- ~~III – 24 (vinte e quatro) meses para mestrado;~~
- ~~IV – 48 (quarenta e oito) meses para doutorado.~~

~~Parágrafo único. Os afastamentos para mestrado e doutorado serão concedidos a cada 12 (doze) meses, sendo necessário o pedido de renovação/prorrogação, conforme estabelecido em Nota Técnica emitida pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas.~~

SEÇÃO II

Processo de Concessão do Afastamento

~~Art. 21 A proposta de afastamento integral para qualificação ocorrerá somente a partir de processo seletivo classificatório e cumprimento dos seguintes requisitos básicos:~~

- ~~I – Ter sido classificado em edital de afastamento vigente;~~
- ~~II – Ter sido aprovado em processo seletivo de Pós-Graduação;~~
- ~~III – Ter sido convocado para matrícula;~~

~~IV – Termo de compromisso firmado que versa, entre outros, direitos e deveres, o de não poder licenciar-se para interesses particulares, nem pedir exoneração ou vacância, nem pedir redistribuição antes de decorrido o mesmo prazo de afastamento, contando a partir do seu retorno, salvo mediante indenização das despesas havidas durante período de usufruto, constante na Nota Técnica emitida pela DISGP;~~

~~V – Ter sido comprovada a incompatibilidade de horário entre a qualificação e a carga horária de trabalho, bem como, ser confirmado que a instituição não será prejudicada com ausência do servidor;~~

~~VI – Ter institucionalizado o projeto de pesquisa junto a Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PROINP), constatando que o objeto da pesquisa a ser desenvolvida é compatível com o eixo ou ambiente organizacional da unidade de lotação do servidor e com o cargo e contempla seu desenvolvimento total ou parcial no local da lotação do requerente; e~~

~~VII – Comprometer-se em ressarcir o IFAC dos salários pagos em caso de vacância, exoneração, redistribuição, licença para tratar de assuntos particulares.~~

~~Parágrafo único. Nos casos em que o processo seletivo não exigir a apresentação de projeto de mestrado ou doutorado, o servidor deverá apresentar uma proposta de pesquisa protocolada na PROINP.~~

~~Art. 22 A solicitação de afastamento a que se refere este Regulamento deverá ser protocolada conforme estabelecido na Nota Técnica emitida pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas, em comum acordo com a CPPD e CIS-PCCTAE.~~

~~§ 1º Serão indeferidas as solicitações que apresentarem documentação incompleta.~~

~~§ 2º Em hipótese alguma o servidor poderá se afastar antes da publicação da Portaria de autorização no Boletim de Serviço, sob pena de responsabilização de acordo com a Lei nº 8.112/91.~~

~~Art. 23 A solicitação de renovação/prorrogação do período de afastamento deverá ser protocolada pelo interessado 60 (sessenta) dias antes do término do afastamento inicial, conforme Nota Técnica emitida pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas.~~

~~§ 1º A concessão de renovação do período de afastamento levará em consideração a análise do desempenho acadêmico do servidor no curso validado pela PROINP.~~

~~§ 2º Os pedidos de renovação terão prioridade sobre os novos afastamentos.~~

~~Art. 24 A prorrogação do afastamento, por prazo que ultrapasse os limites estabelecidos, poderá ocorrer em casos especiais, devidamente justificados pela instituição~~

~~promotora da ação de qualificação e pelo servidor, solicitada com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, observados os fluxos definidos em Nota Técnica específica.~~

~~Art. 25 A renovação/prorrogação somente poderá ser negada quando:~~

~~I— O requerente não obedecer ao prazo do pedido de renovação;~~

~~II— Não apresentar a documentação estabelecida na Nota Técnica;~~

~~III— Nos casos de abandono ou desligamento do curso;~~

~~IV— Quando o desempenho acadêmico for insatisfatório, conforme Art. 31, § 1º~~

~~desta Resolução; e~~

~~V— Necessidade da Administração.~~

SEÇÃO III

Dos Critérios Classificatórios e do Processo de Seleção

~~Art. 26 Para fins de seleção dos servidores ao Afastamento Integral previsto neste Regulamento, serão estabelecidos critérios referentes à sua trajetória funcional no IFAC, detalhados em Nota Técnica, considerando os seguintes aspectos:~~

~~§ 1º Serão consideradas as experiências do servidor no âmbito do IFAC;~~

~~§ 2º Serão consideradas as atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Representação; e~~

~~§ 3º Serão consideradas as participações em comissões do IFAC.~~

~~Art. 27 O processo de seleção será realizado pelos Órgãos Colegiados competentes (CPPD e CIS-PCCTAE).~~

~~Parágrafo único. No processo de seleção, cada categoria (Docentes e Técnicos administrativos em Educação) concorre entre si.~~

CAPÍTULO VI

DAS COMPETÊNCIAS

~~Art. 28 Compete ao Gestor da Unidade de lotação do servidor emitir parecer opinativo sobre:~~

~~I— Viabilidade do afastamento;~~

~~II— Interesse institucional, considerando a relevância da qualificação para a unidade, com base nos seus eixos ou ambientes organizacionais; e~~

~~III— Detalhamento da correlação entre o curso objeto do afastamento, as atribuições do cargo e as atividades laborais do servidor.~~

~~§ 1º Entende-se por Gestor de Unidades Diretores gerais, Pró-reitores, Diretores Sistêmicos e Chefe de Gabinete.~~

~~§ 2º Para emissão do seu Parecer o Gestor da Unidade deverá ouvir a Coordenação de Pesquisa, Inovação e Extensão do campus ou a Pró-reitoria de Inovação, Pesquisa e Pós-graduação, as chefias imediatas e os Órgãos Colegiados Competentes da respectiva categoria (CPPD/CIS-PCCTAE).~~

~~Art. 29 Compete a Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas verificar a instrução do processo e emitir parecer de conformidade com a legislação vigente e com a presente Resolução, conforme estabelecido em Nota Técnica.~~

~~Art. 30 Compete à Reitoria autorizar a concessão do afastamento.~~

~~Art. 31 É vedado ao Diretor geral do campus autorizar o Afastamento Integral e/ou parcial demais de 30% (trinta por cento) do corpo Docente da mesma área, exceto quando o número de docentes for inferior a 3 (três), após consulta ao Colegiado de Curso, desde que não haja prejuízo na prestação do serviço público.~~

CAPÍTULO VII DO ACOMPANHAMENTO

~~Art. 32 O acompanhamento do desempenho do servidor afastado para qualificação é de responsabilidade da Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação (PROINP).~~

~~Art. 33 O servidor afastado para cursos de pós-graduação *stricto sensu* deverá apresentar à Coordenação de Pesquisa Inovação e Extensão (COPIE), dentro dos prazos abaixo estabelecidos:~~

~~I Semestral ou anualmente, conforme período letivo da Instituição promotora:~~

~~a) Comprovante de matrícula do período seguinte;~~

~~b) Histórico escolar e/ou declaração da fase em que se encontra o curso; e~~

~~c) Relatório de atividades atestado pela instituição promotora da qualificação ou pelo profissional que orienta a atividade.~~

~~II Ao término do afastamento:~~

~~a) Cópia do diploma ou do certificado obtido; e~~

~~b) Versão final da dissertação ou tese nos formatos digital e impresso.~~

~~§ 1º A Coordenação de Pesquisa Inovação e Extensão (COPIE) efetuará os devidos registros e remeterá os documentos à PROINP, que, após o devido acompanhamento, encaminhará à DISGP para juntada ao processo de afastamento.~~

~~§ 2º O diploma poderá ser substituído pela ata de defesa da dissertação ou da tese, acompanhada de declaração da instituição promotora sobre a devida expedição e registro do diploma ou certificado e de declaração do servidor comprometendo-se a entregar os itens mencionados no inciso II do *caput* deste artigo.~~

~~Art. 34 O servidor afastado para grupo formal de estudos, treinamento, intercâmbio, estágio, visita técnica e eventos de curta duração deverá apresentar à Coordenação de Pesquisa Inovação e Extensão (COPIE), relatório final das atividades desenvolvidas e/ou estudadas, acompanhado de certificado de participação emitido pela instituição promotora ou documento equivalente, até 15 (quinze) dias após seu término.~~

~~Parágrafo único. A Coordenação de Pesquisa Inovação e Extensão (COPIE) após ciência da Chefia Geral remeterá os documentos à Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas para juntada ao processo.~~

~~Art. 35 Caberá à Coordenação de Pesquisa Inovação e Extensão (COPIE) viabilizar a socialização dos conhecimentos obtidos pelos servidores em processo de estudos, capacitação ou qualificação em até 3 (três) meses da data de conclusão.~~

CAPÍTULO VIII DA REVOGAÇÃO, SUSPENSÃO E CANCELAMENTO DO AFASTAMENTO

~~Art. 36 São razões para a revogação automática da concessão do afastamento, para o caso de curso de pós-graduação *stricto sensu*:~~

~~I Reprovação por inassiduidade ou trancamento de matrícula sem justificativa;~~

~~II Abandono do curso;~~

~~III Trancamento geral de matrícula e interrupção do curso, salvo nos casos previstos nesta Resolução;~~

~~IV Desligamento do curso; e/ou~~

~~V Descumprimento das normas desta Resolução.~~

~~§ 1º A qualquer momento poderá ser solicitado ao servidor afastado declaração de frequência no curso.~~

~~§2º A revogação do afastamento por qualquer dos motivos elencados neste artigo implicará em impedimento do servidor em pleitear novo afastamento por um período de dois anos, bem como acarretará as penalidades previstas em lei.~~

~~Art. 37 A concessão de licenças a gestantes e a adotantes, bem como as por motivo de doença em pessoa da família, atividade política, tratamento de saúde e acidente em serviço, previstas nos artigos 83, 86, 202, 207, 210 e 211 da Lei nº 8112/90, implicará a suspensão temporária do afastamento.~~

~~§ 1º No caso previsto neste artigo, o servidor deverá formalizar, junto à Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas, a interrupção do afastamento, anexando ao requerimento comprovação da concessão da licença.~~

~~§ 2º Os impedimentos por motivo de doença em pessoa da família, tratamento de saúde do servidor e acidente em serviço deverão ser comprovados por atestados médicos, homologados pela Junta Médica Oficial, quando for o caso.~~

~~Art. 38 O servidor afastado deverá comunicar, formalmente, à Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas e a Chefia Imediata, a paralisação das atividades da qualificação quando ocorrer por ocasião de movimento grevista, ficando automaticamente concedida a suspensão temporária do afastamento até a normalização das atividades na Instituição proponente, na hipótese de tal movimento se estender por período superior a 15 (quinze) dias.~~

~~Art. 39 A suspensão temporária do afastamento, quando deferida nas situações previstas neste regulamento, implica a imediata apresentação do servidor à unidade de lotação para reassumir suas atividades laborais.~~

~~Parágrafo único. Cessando o motivo da suspensão, o servidor deverá protocolar comunicado à DISGP informando a data da retomada do afastamento de acordo com Nota Técnica específica.~~

CAPÍTULO IX DOS RECURSOS

~~Art. 40 Das decisões administrativas cabe recurso, em face de razões de legalidade e de mérito, no prazo máximo de 15 (quinze) dias da data da ciência do indeferimento nos autos.~~

~~§1º O recurso de que trata este artigo deverá ser fundamentado, e indicar as razões, juntando, quando for o caso, documentação comprobatória.~~

~~§ 2º O recurso deverá ser protocolado na Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas que, após ouvidos os setores mencionados no recurso, remeterá os autos à chefia geral que opinará sobre a matéria e posteriormente submeterá ao Reitor, para deliberação superior.~~

~~Art. 41 Será indeferido o recurso interposto fora do prazo estabelecido.~~

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

~~Art. 42 Não será concedido afastamento integral ao servidor que:~~

~~I— Tenha usufruído de licença para tratar de assuntos particulares ou Licença Capacitação, nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação, nos termos do § 2º, Art. 96 A da Lei nº. 8.112/90;~~

~~II— Tenha usufruído de Afastamento Parcial, em 01 (um) ano anterior à data da solicitação do afastamento, excetuando-se casos em que a solicitação seja referente ao mesmo curso de qualificação;~~

~~III— Tenha usufruído de Afastamento Integral, nos 02 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento;~~

~~IV Faltar menos de 4 (quatro) anos para aposentadoria; e/ou
V Estiver matriculado em curso *stricto sensu* concedido no âmbito de convênio ou acordo de cooperação firmado pelo IFAC, com qualquer tipo de financiamento.~~

~~Art. 43 Não será concedido afastamento parcial ao servidor que:~~

~~I Tenha usufruído de licença para tratar de assuntos particulares em 01 (um) ano anterior à data da solicitação;~~

~~II Tenha usufruído de afastamento integral, em 01 (um) ano anterior à data da solicitação do afastamento, excetuando-se casos em que a solicitação seja referente ao mesmo curso de qualificação; e/ou~~

~~III Faltar menos de 4 (quatro) anos para aposentadoria.~~

~~Art. 44 Ao servidor contemplado em programa de qualificação firmado pelo IFAC, por meio de convênio ou acordo de cooperação, não será concedido Afastamento Integral ou Parcial por período igual ao de duração do programa, contados a partir da finalização do mesmo.~~

~~Art. 45 Os casos de afastamento para o exterior serão tratados em regulamento específico.~~

~~Art. 46 O servidor afastado parcial ou integralmente para qualificação não poderá solicitar licença para interesses particulares, nem pedir exoneração, vacância, ou redistribuição antes de decorrido o mesmo prazo de afastamento, contado a partir do seu retorno, salvo mediante indenização das despesas havidas durante período de usufruto.~~

~~Art. 47 Caso o servidor solicite exoneração, vacância, redistribuição ou aposentadoria antes de decorrido o mesmo prazo de afastamento, contado a partir do seu retorno, deverá ressarcir as despesas havidas durante período de usufruto.~~

~~Art. 48 O servidor, ocupante de cargo de direção (CD), função gratificada (FG) ou Função Comissionada de Curso (FCC) será exonerado/dispensado, caso seja contemplado com Afastamento Integral ou Parcial e Horário Especial de Estudante.~~

~~Art. 49 O afastamento que coincidir parcialmente como período de férias do requerente terá como objeto de análise somente o período de afastamento não concomitante às férias.~~

~~§ 1º O servidor em usufruto de Licença Capacitação, afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país ou para estudo ou missão no exterior com remuneração, fará jus às férias, que, se não forem programadas, serão registradas se pagas a cada mês de dezembro (ON Nº 10, Art. 1º §3º de 03/12/2014).~~

~~§ 2º Para fins desta Resolução, os cursos de graduação deverão ser reconhecidos pelo MEC e os programas e cursos de pós-graduação nacionais deverão ser recomendados pela CAPES.~~

~~Art. 50 Os casos omissos e a definição das rotinas e sistematização dos procedimentos, visando a padronização das concessões e, essencialmente, promover a celeridade nos tramites processuais, garantindo assim os direitos dos servidores, serão resolvidos pela Diretoria Sistêmica de Gestão de Pessoas (DISGP), ouvidas as Chefias Imediata e Geral e os Órgãos Colegiados competentes (CPPD e CIS-PCCTAE).~~