

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**



RESOLUÇÃO Nº 025/2017-CONSAD, de 29 de junho de 2017.

Institui e regulamenta o Programa de Capacitação e Qualificação – PCQ dos servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.

O REITOR EM EXERCÍCIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE faz saber que o Conselho de Administração, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 19, inciso X, do Estatuto da UFRN,

CONSIDERANDO os princípios que regem a Administração Pública, notadamente o da legalidade e o da eficiência, previstos no caput do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;

CONSIDERANDO a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, trazendo como direito dos profissionais da educação a garantia de oportunidades de formação continuada;

CONSIDERANDO a Lei 13.005, de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024), que estabelece como uma das suas estratégias para o cumprimento das metas do plano a promoção da formação continuada de professores e profissionais técnico-administrativos;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 11.091/2005, que estruturou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 12.772/2012, que estruturou o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 5.707/2006, que instituiu a Política e as

Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 5.825/2006, que estabeleceu 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 Regimento Geral desta UFRN, que assevera que UFRN desenvolverá a capacitação do seu pessoal docente e técnico-administrativo;

CONSIDERANDO a Resolução nº 015/2010-CONSUNI, de 27 de outubro de 2010, que aprovou o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2010/2019), e que traça como objetivo aperfeiçoar a gestão universitária por meio de uma política de gestão de pessoas que se dará através da qualificação acadêmica e administrativa, em todos os níveis, com foco na capacitação dos recursos humanos, na utilização dos sistemas de informação e no processo de planejamento e avaliação; da incorporação de tecnologias de informação e comunicação e outras metodologias da educação a distancia nas atividades de treinamento e capacitação dirigida à qualificação da gestão universitária;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução nº 023/2015-CONSUNI, de 25 de novembro de 2015, que aprovou o Plano de Gestão 2015-2019 da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN (Plano de Gestão 2015-2019);

CONSIDERANDO a Resolução nº 011/2017-CONSAD, de 06 de abril de 2017, que institui a Política de Qualidade de Vida no Trabalho na Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN e que tem como uma de suas diretrizes o fomento de atividades de capacitação e qualificação que possibilitem o desenvolvimento pessoal e profissional de servidores e gestores, promovendo o desenvolvimento de competências individuais e institucionais;

CONSIDERANDO o interesse da Universidade Federal do Rio Grande do Norte em promover a participação dos servidores nas atividades de capacitação e qualificação;

CONSIDERANDO o que consta no processo nº 23077.038720/2017-14,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir e regulamentar o Programa de Capacitação e Qualificação – PCQ dos servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Art. 2º Para fins de aplicação desta Resolução, consideram-se:

I – competência: um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos institucionais;

II – 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;

III – capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

IV – 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;

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 – atividades de capacitação: cursos presenciais e a distância, módulos, aprendizagem em serviço, seminários, congressos, oficina de trabalho, palestras, conferências, encontros, e outros similares que contribuam para o desenvolvimento de competências;

VII – aprendizagem em serviço: formação realizada no local e horário de trabalho do (s) servidor (es), sendo desenvolvida, mediada e acompanhada por outro (s) servidor (es) mais experiente(s) e que já possua (m) as competências que necessitam ser desenvolvidas;

VIII – trilhas de aprendizagem: são estruturas formativas delimitadas, podendo se compostas por um conjunto articulado e sistematizado de atividades de capacitação, objetos, recursos e/ou situações de aprendizagem que possibilitam, por intermédio de trajetórias flexíveis, a promoção do desenvolvimento de determinadas competências, buscando integrar o desenvolvimento institucional com as expectativas pessoais e profissionais do servidor;

IX – programas específicos: conjunto de atividades de capacitação ou qualificação constituídas de forma articulada para atender necessidades formativas específicas e/ou destinadas a um público-alvo delimitado e estratégico, com objetivos singulares e de oferta regular e continuada;

X – seminário de integração: atividade de capacitação planejada e organizada pela Coordenadoria de Capacitação e Educação Profissional (CCEP), contando com o apoio institucional das unidades envolvidas, objetivando possibilitar ao servidor ingressante a sua socialização e integração no serviço público, contemplando atividades informativas, reflexivas e de planejamento essenciais para seu ingresso na UFRN, podendo ser ofertado nas modalidades presencial, semipresencial ou a distância.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS E REPONSABILIDADES

Art. 3º O PCQ dos servidores da UFRN possui um caráter educativo, permanente, estruturante, estratégico e indutor do desenvolvimento institucional da UFRN, com objetivo de propiciar:

I – desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais, possibilitando o crescimento pessoal e profissional de seus servidores no intuito de cumprir a missão da UFRN e, pautado nos princípios e valores, alcançar os objetivos institucionalmente definidos;

II – planejamento e desenvolvimento na carreira dos servidores;

III – formação continuada;

IV – desenvolvimento integral e permanente do servidor;

V – promoção da cultura da paz, sustentabilidade ambiental e consciência ética;

VI – aperfeiçoamento da eficiência, eficácia e qualidade da prestação dos serviços públicos prestados à sociedade.

Art. 4º O PCQ será implementado, coordenado e acompanhado pela PROGESP, por meio da Coordenadoria de Capacitação e Educação Profissional (CCEP) vinculada a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) que ofertará atividades de forma articulada e com o apoio institucional da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PPG), Secretaria de EBTT, Secretaria de Educação a Distância (SEDIS), Superintendência de Informática (SINFO), Secretaria de Relações Internacionais e Interinstitucionais (SRI), Comissão de Apoio a Estudantes com Necessidades Educacionais Especiais (CAENE) e demais unidades administrativas e acadêmicas que possam contribuir para alcançar os objetivos aqui estipulados.

TÍTULO II DAS ETAPAS

Art. 5º As etapas do programa de capacitação e qualificação são:

- I – levantamento de necessidade de capacitação;
- II – planejamento e trilhas de aprendizagem;
- III – desenvolvimento;
- IV – acompanhamento e avaliação.

CAPÍTULO I DO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO – LNC

Art. 6º O Levantamento de Necessidade de Capacitação – LNC, embasado na gestão por competência e realizado anualmente por meio do SIGRH, é um instrumento que tem a finalidade de identificar as lacunas de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores para gerar as competências necessárias ao melhor desempenho das unidades e à consecução dos objetivos estratégicos da UFRN, bem como as demandas de cursos de Educação Formal e de atividades de capacitação.

Parágrafo único. Considerando as particularidades dos servidores, a CCEP poderá adotar estratégias específicas para viabilizar o preenchimento do LNC.

Art. 7º Os dados do LNC constituirão o Plano de Capacitação e Qualificação dos servidores e das unidades da UFRN.

§1º Compete à chefia imediata planejar o preenchimento do LNC de forma colaborativa com a equipe de servidores, assim como acompanhar a execução das ações previstas no plano de capacitação.

§2º Nas unidades que possuem planos plurianuais de capacitação o resultado do LNC deverá ser validado pelas instâncias competentes.

CAPÍTULO II DO PLANEJAMENTO E TRILHAS DE APRENDIZAGEM

Art. 8º A chefia imediata deve planejar em conjunto com os servidores a participação

nas atividades de capacitação e qualificação, estabelecendo prioridades e levando em consideração o alinhamento entre o desenvolvimento pessoal e profissional do servidor com os interesses institucionais e as especificidades e necessidades da unidade.

Art. 9º Após análise dos dados do LNC a CCEP publicará o Plano Anual de Capacitação e Qualificação PACQ da UFRN contendo, dentre outras informações, cronograma de divulgação das ofertas das atividades, linhas de atuação, procedimentos, metodologias de ensino/aprendizagem, estratégias, metas, indicadores e previsão orçamentária.

Parágrafo único. Ao final do PACQ a CCEP elaborará o relatório de execução do plano anual de capacitação.

Art. 10. O PACQ e seu relatório de execução deverão ser apreciados pela Câmara de Gestão de Pessoas do CONSAD.

Art. 11. As ações previstas no PACQ serão fundamentadas e definidas levando em consideração, além das análises das respostas do instrumento do LNC e das demandas dos programas específicos, os seguintes documentos:

- I – Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI;
- II – Plano de Gestão da UFRN;
- III – competências institucionais (anexo único);
- IV – resultados de avaliações institucionais;
- V – resultados de avaliações de desempenho dos servidores;
- VI – resultados de acompanhamentos de estágio probatório e organizacionais;
- VII – resultados de auditorias internas e externas;
- VIII – relatórios de órgãos de controle;
- IX – legislações externas e internas que determinem e/ou demandem ações de capacitação ou qualificação;
- X – política de qualidade de vida da UFRN;
- XI – resultados de pesquisas de clima organizacional;
- XII – resultados de grupos focais específicos.

Art. 12. Poderá ser realizada ação de capacitação ou qualificação não prevista no PACQ desde que se tenha disponibilidade orçamentária e sejam explicitados e acatados pela CCEP os motivos da excepcionalidade que justifiquem a sua ausência no plano anual.

Art. 13. Como forma de subsidiar o planejamento do desenvolvimento de competências individuais e específicas, a PROGESP, em parceria com as demais unidades, poderá estruturar e viabilizar trilhas de aprendizagem para compor programas específicos ou atender aos interesses e objetivos institucionais.

CAPÍTULO III DO DESENVOLVIMENTO

Art. 14. O PCQ será desenvolvido por intermédio da realização de:

- I – atividades internas de capacitação;
- II – atividades externas de capacitação;
- III – grupos formais de estudos institucionais;
- IV – aprendizagem em serviço;

Seção I

Das Atividades Internas de Capacitação

Art. 15. São consideradas atividades internas de capacitação as que forem implementadas, organizadas e ofertadas pela CCEP.

§1º Enquadram-se como atividades internas as capacitações ofertadas em parceria devidamente formalizadas com outras unidades da UFRN ou instituições parceiras.

§2º As atividades realizadas na modalidade a distância contarão com o apoio institucional da SEDIS no tocante a produção de materiais, capacitação de instrutores e tutores e na estruturação e manutenção dos ambientes virtuais de aprendizagem.

Art. 16. Para subsidiar as atividades de capacitação será realizada a análise dos resultados das avaliações das atividades realizadas anteriormente.

Art. 17. O público alvo de cada atividade será definido com base na previsão das competências a serem desenvolvidas.

Parágrafo único. Salvo as parcerias devidamente realizadas, as atividades internas de capacitação são destinadas prioritariamente aos servidores efetivos do quadro permanente da UFRN.

Art. 18. O tempo destinado à participação do servidor nas atividades internas de capacitação não pode ser motivo de compensação de jornada de trabalho.

§1º Caso a atividade seja realizada presencialmente no horário do trabalho do servidor, o período de realização da atividade será considerado como efetivo exercício de trabalho.

§2º Se o servidor, injustificadamente, não comparecer a(s) aula(s) de uma atividade realizada em seu horário de trabalho, a chefia imediata poderá exigir a compensação do trabalho correspondente ao tempo da(s) aula(s).

§3º Não havendo a compensação mencionada no parágrafo anterior, a chefia deverá registrar a ausência na frequência de trabalho do servidor.

Art. 19. As vagas disponibilizadas serão preenchidas pelos servidores inscritos obedecendo à ordem de prioridade de cumprimento dos seguintes critérios:

I – ser servidor efetivo do quadro permanente e em exercício na UFRN;

II – pertencer ao público-alvo da atividade;

III – ter solicitado no LNC e/ou constar como atividade prevista no Plano de Capacitação;

IV – não ter sido reprovado por motivo de frequência em alguma atividade de capacitação do PCQ durante o período de 1 (um) ano anterior a data de início das inscrições;

V – não ter deixado de responder a avaliação de reação, impacto ou evasão de alguma atividade do PCQ durante o período de 1 (um) ano anterior a data de início das inscrições;

VI – ordem de inscrição.

Parágrafo único. Poderão ser definidos outros critérios a serem estabelecidos pela CCEP mediante as especificidades de uma determinada atividade.

Subseção I

Das Inscrições

Art. 20. As inscrições nas atividades internas de capacitação serão realizadas no SIGRH e constarão das seguintes etapas:

- I – solicitação pelo servidor;
- II – autorização pela chefia imediata;
- III – análise pela CCEP dos critérios estabelecidos para o preenchimento das vagas;
- IV – homologação pela CCEP;
- V – confirmação da inscrição emitida ao servidor e à chefia imediata.

§1º Caso exista número maior de inscrições do que o de vagas destinadas a uma determinada atividade, deverá ser aberto um cadastro de reserva para ocupação das vagas não homologadas ou de servidores que venham a abandonar a atividade.

§2º O número mínimo de inscritos para que uma atividade seja oferecida é de 15 (quinze) servidores, salvo em casos específicos e justificáveis.

§3º A CCEP deverá (ou poderá) adotar outras formas de efetivação de inscrição nas atividades de capacitação em que os servidores tenham dificuldades em realizá-la por intermédio do SIGRH.

Art. 21. O servidor inscrito em atividade e que se achar impossibilitado de participar, deverá excluir a sua solicitação antes do período destinado as inscrições da atividade de capacitação.

Art. 22. O servidor será impedido de participar nas atividades:

- I – em caso de afastamento do trabalho para licença médica;
- II – no período de suas férias;
- III – caso tenha alguma pendência no preenchimento das avaliações de reação, impacto ou evasão.

Subseção II Dos servidores participantes

Art. 23. Compete ao servidor participante das atividades:

- I – participar com pontualidade e assiduidade;
- II – engajar-se no processo de ensino-aprendizagem da atividade, cumprindo com empenho e responsabilidade as atribuições destinadas aos participantes;
- III – aplicar e disseminar as competências desenvolvidas no seu ambiente de trabalho;
- IV – responder no período estipulado às avaliações de reação, impacto e evasão.

Subseção III Dos Instrutores

Art. 24. As atividades internas de capacitação serão conduzidas preferencialmente por servidores da UFRN denominados “instrutores internos”.

Art. 25. Os instrutores internos deverão ser selecionados por processo seletivo específico e de responsabilidade da Comissão de Seleção designada pela PROGESP para esse fim, devendo ser regulamentado por edital amplamente divulgado.

Art. 26. No caso de não ter instrutor servidor da UFRN com disponibilidade ou por

necessidade institucional, uma atividade interna de capacitação poderá ser conduzida por instrutor (es) externos a UFRN.

Art. 27. Compete ao instrutor:

- I – construir a proposta do plano de ensino conforme estabelecido pela CCEP;
- II – cumprir as normas estabelecidas pela PROGESP e com o plano de ensino, mediando o processo de ensino-aprendizagem junto com os participantes;
- III – registrar e consolidar a frequência dos servidores e as avaliações previstas;
- VI – participar das atividades de formação e reuniões planejadas e convocadas pela CCEP.

Art. 28. Ao instrutor que ministrar uma atividade de capacitação e cumprir com todas as obrigações exigidas, será pago, em conformidade com a legislação vigente, Gratificação por Encargo de Curso e Concurso.

Subseção IV Da Avaliação

Art. 29. As atividades internas de capacitação terão como mecanismos de avaliação:

- I – avaliação de aprendizagem;
- II – avaliação de reação;
- III – avaliação de impacto;
- IV – avaliação de evasão.

Art. 30. O processo da avaliação de aprendizagem deverá ser realizado por meio de instrumento(s) didático-pedagógico(s) aplicado(s) pelo(s) instrutor (es), com a finalidade de acompanhar e avaliar o desenvolvimento individual do servidor participante no tocante as competências previstas no plano de ensino da atividade de capacitação, devendo ser definidos levando em consideração as especificidades de cada atividade e podendo utilizar indicadores qualitativos e/ou quantitativos.

Art. 31. A avaliação de reação deverá ser respondida pelo servidor que concluiu uma atividade interna de capacitação, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do seu término, com o intuito de obter a opinião e mensurar o nível de satisfação do servidor sobre a realização da atividade.

Art. 32. A avaliação de impacto deverá ser respondida pelo servidor que concluiu uma atividade interna de capacitação e sua respectiva chefia imediata, no prazo máximo de 10 (dez) dias após 03 (três) meses do término da atividade de capacitação, com o objetivo de verificar os efeitos das competências desenvolvidas com a conclusão da atividade aos processos de trabalho realizados pelo servidor.

Art. 33. A avaliação de evasão deverá ser respondida pelo servidor que foi reprovado por frequência ou abandonou uma atividade interna de capacitação, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o seu término, como forma de explicitar os motivos que ensejaram tal situação.

Art. 34. O servidor que não responder as avaliações previstas ficará impedido de receber o certificado para as atividades de capacitação realizadas, bem como não poderá inscrever-se nas demais atividades internas de capacitação ofertadas enquanto não realizarem as avaliações pendentes.

Subseção V

Da Certificação

Art. 35. Os certificados das atividades de capacitação serão disponibilizados no SIGRH para os instrutores e servidores que concluírem uma atividade.

Parágrafo único. Para fazer jus ao certificado, o servidor deverá ter obtido frequência igual ou superior a 80% (oitenta por cento) e aproveitamento correspondente a média final 7 (sete) na avaliação de aprendizagem .

Art. 36. É considerado abandono da atividade de capacitação, a ausência do servidor não justificada nos dois primeiros dias da atividade, ficando o mesmo impedido de permanecer na turma.

Seção II Das Atividades externas de capacitação

Art. 37. São consideradas atividades externas de capacitação aquelas que não se enquadrarem no art. 15 desta Resolução.

Art. 38. Para a participação de servidores em atividades externas a serem realizadas no país a PROGESP poderá disponibilizar apoio financeiro para o pagamento de um ou mais itens listados a seguir:

- I – taxa de inscrição;
- II – diárias;
- III – passagens.

Art. 39. A disponibilização orçamentária descrita no artigo anterior se dará mediante editais específicos a ser publicados pela PROGESP e destinados aos servidores efetivos da UFRN.

Art. 40. A participação de servidores em atividades de capacitação fora do país será regulamentada por resolução própria e por meio de edital específico a ser publicado pela Secretaria de Relações Internacionais e Interinstitucionais (SRI), contribuindo, desta forma, com o processo de internacionalização da UFRN.

Art. 41. Poderão ser publicados editais, pela PROGESP (atividades no país) e SRI (atividades no exterior), que regulamentem a oferta de apoio financeiro para participação de servidores em missões, visitas técnicas, intercâmbios ou outras atividades consideradas relevantes para o desenvolvimento Institucional da UFRN.

Seção III Dos Grupos Formais de Estudos Institucionais

Art. 42. Os grupos formais de estudos institucionais têm o objetivo de reunir servidores para realização de estudos pedagogicamente sistematizados e que envolvam temas de interesse institucional, devendo ser conduzidos de forma autônoma e num ambiente colaborativo e reflexivo.

Parágrafo único. A participação dos servidores nos grupos de estudo estará condicionada a autorização da chefia imediata e seguirá, no que couber, as regras estipuladas para as atividades internas de capacitação.

Art. 43. A formação dos grupos de estudo poderão ser propostas pelos servidores da UFRN e deverão ser submetidas para análise da CCEP.

Art. 44. Compete a CCEP aprovar a criação, orientar e regulamentar o desenvolvimento dos grupos de estudos, bem como efetivar a certificação dos participantes.

Seção IV Da Aprendizagem em Serviço

Art. 45. A aprendizagem em serviço deverá ser solicitada pelo servidor ou sua chefia e poderá ser realizada por servidores:

- I – ingressantes na UFRN (concursados, redistribuídos ou em exercício provisório);
- II – removidos ou localizados em outras unidades/setores;
- III – necessitem de uma formação individualizada e no seu local e horário de trabalho.

Art. 46. O (s) instrutor (es) responsável (eis) pelo desenvolvimento das atividades deverá preencher a proposta da aprendizagem em serviço conforme orientações da CCEP.

Art. 47. A proposta descrita no artigo anterior deverá ser submetida à aprovação da CCEP que irá analisar a sua pertinência e viabilidade.

Art. 48. Após a comprovação do cumprimento da proposta a CCEP irá certificar os servidores (alunos e instrutores).

Art. 49. O (s) instrutor (es) responsável (eis) pelo desenvolvimento das atividades de aprendizagem em serviço não receberá (ão) qualquer tipo de pagamento.

CAPÍTULO IV DO ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

Art. 50. As ações do PCQ deverão ter acompanhamento e avaliação de forma contínua e sistemática, tendo como direcionamentos:

- I – o acompanhamento dos indicadores, objetivos e metas estipuladas do PACQ e nos programas específicos;
- II – análise quantitativa e qualitativa dos mecanismos avaliativos contidos no art. 29.

TÍTULO III DOS PROGRAMAS ESPECÍFICOS

Art. 51. Compreendem os Programas Específicos:

- I – Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores técnico-administrativos em Educação ingressantes;
- II – Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores Docentes ingressantes;
- III – Programa de Atualização Pedagógica – PAP;
- IV – Programa de Incentivo à Capacitação em Línguas Estrangeiras;
- V – Programa de Formação de Gestores;
- VI – Programa de Qualificação Institucional – PQI.

Art. 52. As atividades realizadas em cada Programa supracitado obedecerão, no que couber, aos conceitos e regras gerais definidas para as demais atividades do PCQ.

Art. 53. Poderão ser criados, extintos ou alterados Programas Específicos, desde que

submetidos à análise da PROGESP e aprovados pela Câmara de Gestão de Pessoas do CONSAD.

CAPÍTULO I

DOS PROGRAMAS DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO PARA OS SERVIDORES INGRESSANTES

Art. 54. Os Programas de Integração ao Serviço Público para os servidores ingressantes na UFRN têm como objetivos possibilitar:

- I – acesso às principais informações institucionais;
- II – socialização e ambientação dos servidores;
- III – planejamento da carreira;
- IV – desenvolvimento de competências básicas e iniciais.

Art. 55. A certificação no Programa de Integração ao Serviço Público será um dos documentos obrigatórios para homologação do estágio probatório do servidor ingressante, devendo ser concluído pelo servidor no primeiro ano de seu exercício na UFRN.

Parágrafo único. Os servidores redistribuídos para UFRN também deverão participar do Programa de Integração ao Serviço Público no primeiro ano de seu exercício na UFRN.

Seção I

Do Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores técnico-administrativos ingressantes

Art. 56. O Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores técnico-administrativos, organizado pela Coordenadoria de Capacitação e Educação Profissional (CCEP) e Coordenadoria de Acompanhamento e Avaliação (CAA) da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), será composto pelas seguintes etapas:

- I – seminário de Integração;
- II – trilhas de aprendizagem inicial dos técnico-administrativos.

§1º Compete ao servidor ingressante e a sua chefia imediata planejarem em conjunto a participação do servidor nas etapas descritas no presente programa.

§2º O técnico-administrativo ingressante deverá concluir o seminário de integração a as Trilhas de aprendizagem inicial dos técnico-administrativos no primeiro ano de seu exercício na UFRN.

§3º Compete a CCEP definir, publicar e, quando necessário, atualizar as trilhas de aprendizagem inicial dos técnico-administrativos.

Art. 57. Para concluir as trilhas de aprendizagem inicial o técnico-administrativo ingressante terá que contabilizar uma carga horária de no mínimo 90h, sendo 50h na modalidade a distância e 40h presenciais dentre as atividades constantes nas trilhas ofertadas pela CCEP.

Seção II

Do Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores docentes ingressantes

Art. 58. O Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores docentes, organizado pela PROGESP, PROGRAD, Secretaria EBTT e Comissão Permanente de Apoio

ao Planejamento e Acompanhamento da Formação Continuada dos Docentes da UFRN, será composto pelas seguintes etapas:

- I – seminário de integração;
- II – Programa de Atualização Pedagógica – PAP.

Art. 59. A Comissão Permanente de Apoio ao Planejamento e Acompanhamento da Formação Continuada dos Docentes da UFRN, com a competência de definir o plano anual de formação pedagógica dos docentes e as atividades do PAP, será formada por membros designados pela reitoria, devendo ser composta por:

- I – 2 (dois) membros indicados pela PROGESP;
- II – 2 (dois) membros indicados pela PROGRAD;
- III – 2 (dois) membros indicados pela Secretaria EBTT;
- IV – 2 (dois) professores de cada grande área (Ciências Humanas e Sociais, Ciências Exatas e Tecnológicas e Ciências Biológicas e Saúde) indicados pela reitoria;
- V – 01 (um) membro indicado pela CAENE.

Art. 60. O PAP tem o objetivo de atender as necessidades de atualização/formação pedagógica para compreensão da configuração curricular do ensino na UFRN e do desenvolvimento científico, social, cultural e tecnológico, além de oferecer subsídios aos docentes para reflexão e aprofundamento acerca dos processos de planejamento da prática docente, da execução do ensino e da avaliação da aprendizagem dos alunos, pautados na ética profissional e no compromisso institucional.

Art. 61. O PAP será composto por um conjunto de atividades de capacitação definidas anualmente pela Comissão Permanente de Apoio ao Planejamento e Acompanhamento da Formação Continuada dos Docentes da UFRN e viabilizada pela PROGESP, PROGRAD e Secretaria EBTT.

§1º Será exigido do docente ingressante o cumprimento de no mínimo 40h dentre as atividades integrantes do PAP.

§2º O docente ingressante deverá concluir o Seminário de Integração e às 40h de atividades do PAP no primeiro ano de seu exercício na UFRN.

§3º Poderão ser destinadas vagas em determinadas atividades do PAP aos servidores técnico-administrativos que desenvolvam atribuições funcionais de natureza pedagógica, sendo de competência dos organizadores estabelecerem os critérios da oferta em questão.

CAPÍTULO II

DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE GESTORES

Art. 62. São objetivos desse Programa:

- I – aperfeiçoar a gestão universitária da UFRN através da oferta de atividades de capacitação;
- II – desenvolver as competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências gerenciais;
- III – possibilitar a formação inicial e continuada dos gestores da UFRN;
- IV – colaborar para modernização e qualificação da gestão através de ações que contribuam para a prática de planejamento, definição de metas, avaliação de resultados e apropriação de conhecimentos em sistemas de informação.

Art. 63. O programa de formação e desenvolvimento dos gestores deverá levar em consideração o perfil profissional e às competências necessárias ao exercício da gestão da

UFRN.

Art. 64. Para fins desse programa são definidos como público-alvo os servidores titulares, adjuntos, vices ou substitutos que exercem funções designadas ou ocupam cargos de direção.

Parágrafo único. Considerando que a administração universitária é realizada por seus órgãos colegiados deliberativos e por seus órgãos executivos, nos níveis da administração central, acadêmica, especializada e suplementar, os membros dos Conselhos Superiores da UFRN (CONSUNI; CONSEPE; CONSAD e CONCURA) também poderão participar das atividades do Programa.

Seção I Do Planejamento

Art.65. As atividades deste Programa serão planejadas e executadas pela PROGESP, por meio da CCEP, tendo por base as demandas identificadas pelo LNC.

Art. 66. Os gestores responderão uma categoria específica no LNC no SIGRH, bem como serão responsáveis pela construção do plano de capacitação da unidade.

Parágrafo único. Outras formas de diagnóstico poderão ser aplicadas a fim de aperfeiçoar levantamento de necessidades de capacitação com os gestores.

Seção II Da Participação no Programa

Art. 67. As vagas das atividades do Programa de Formação e Desenvolvimento dos Gestores seguirão a seguinte ordem de prioridade:

- I – servidores que exercem alguma função ou cargo de gestão;
- II – servidores indicados pelos gestores;
- III – membros dos conselhos superiores;
- IV – servidores que por iniciativa própria estão se preparando para a gestão.

Seção III Das Etapas

Art. 68. As etapas do Programa de Formação e Desenvolvimento para gestores são:

- I – Curso Inicial para Gestores da UFRN (CIG);
- II – Trilhas de Aprendizagem para Gestores (TAG).

Seção IV Do Curso Inicial para Gestores da UFRN (CIG)

Art. 69. O objetivo do CIG é proporcionar aos gestores da UFRN uma formação inicial através da construção de conhecimentos institucionais básicos e fundamentais para o exercício da gestão.

§1º Os gestores deverão realizar o CIG preferencialmente antes de assumir a gestão ou no primeiro ano de exercício da função/cargo de gestão.

§2º Ao gestor que assumir outros cargos ou funções de gestão num período de 02 anos

após a conclusão do CIG será facultada a realização desse curso.

§3º O CIG é um curso na modalidade a distância, disponibilizado de forma permanente, constituído pela PROGESP e com o apoio institucional da SEDIS e demais unidades parceiras.

Seção V

Das Trilhas de Aprendizagem para Gestores (TAG)

Art. 70. Cada gestor poderá construir sua trilha de aprendizagem (TAG) articulando as especificidades e competências necessárias para o exercício da função ou cargo ocupado com os interesses institucionais e o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Parágrafo único. A PROGESP poderá disponibilizar e sugerir TAG por categorias de gestão, devendo ser cumpridas conforme as necessidades institucionais e individuais de cada gestor.

CAPÍTULO III

DO PROGRAMA DE INCENTIVO À CAPACITAÇÃO EM LÍNGUAS ESTRANGEIRAS

Art. 71. O Programa de Incentivo à capacitação em línguas estrangeiras objetiva contribuir com o processo de internacionalização da UFRN por meio da oferta de cursos de capacitação que visam o aperfeiçoando dos conhecimentos de línguas, literaturas e culturas estrangeiras.

Art. 72. Para atender o objetivo do programa, a PROGESP publicará editais para concessão de bolsas de estudo para os servidores efetivos do quadro permanente da UFRN nas turmas do Instituto Ágora – CCHLA/UFRN.

Art. 73. A PROGESP poderá ofertar atividades internas e/ou viabilizar outras parcerias que possam contribuir com os objetivos do programa.

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL - PQI

Art. 74. O Programa de Qualificação Institucional – PQI, organizado pela PROGESP e com o apoio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PPG, visa promover o desenvolvimento da qualificação acadêmica e profissional dos servidores através do estímulo da participação dos servidores efetivos do quadro permanente da UFRN nos cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado oferecidos pelos Programas de Pós-Graduação da UFRN, com objetivo de propiciar:

I – desenvolvimento institucional por intermédio da formação profissional e acadêmica dos seus servidores, visando aperfeiçoar a eficácia, a eficiência e a qualidade dos processos de trabalho da instituição;

II – qualificação dos seus servidores em cursos de Pós-Graduação para o exercício de uma prática inovadora fundamentada cientificamente, objetivando a construção e aplicação de

conhecimentos, projetos de intervenção e produtos que visem à solução de problemas e à transformação da realidade em consonância com as demandas institucionais;

III – apoio aos Programas de Pós-Graduação que admitirem como alunos em seus cursos os servidores da UFRN.

Art. 75. Para viabilizar a participação dos servidores nos cursos será transferido para o Programa de Pós-Graduação, por meio Programa de Qualificação Institucional – PQI, recursos orçamentários a serem disponibilizados conforme orçamento aprovado para tal finalidade.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 76. O PCQ é fomentado por meio do destaque orçamentário do orçamento de custeio da UFRN.

Art. 77. Esta Resolução entra em vigor a partir de sua publicação em Boletim de Serviço.

Art. 78. Os casos não previstos nesta Resolução serão analisados pela CCEP e resolvidos pela PROGESP e (s) unidade(s) parceira(s).

Reitoria, em Natal, 29 de junho de 2017.

José Daniel Diniz Melo
REITOR EM EXERCÍCIO

ANEXO

COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS

Implantação do sistema de gestão de pessoas baseado em competências na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, com base no Decreto nº 5.707 de 2006, documento que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (PNDP).

Competência	Descrição
Cidadania e Responsabilidade Social	Capacidade de fomentar uma cultura democrática, com respeito ao pluralismo, à diversidade, à acessibilidade e aos direitos humanos, através de mecanismos políticos, acadêmicos, sociais e assistenciais, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da região.
Comunicação	Capacidade de buscar, processar e disseminar as informações, de forma clara e eficiente, aperfeiçoando e diversificando as formas e os canais de comunicação em atendimento à instituição e à sociedade.
Ensino	Capacidade de construir, atualizar e aplicar conhecimentos que integrem diferentes áreas, níveis e modalidades de ensino, garantindo o suporte ao desenvolvimento humano e profissional de discentes e egressos. Promover programas, projetos e atividades de ensino, pesquisa e extensão, de forma ética, inclusiva e empreendedora considerando as demandas da sociedade e favorecendo uma educação crítica e consciente para a atuação profissional e exercício da cidadania.
Ética	Atuação de forma ética, responsável, transparente, impessoal e democrática em relação ao trabalho realizado no ambiente organizacional.
Extensão	Promover o diálogo e o intercâmbio de saberes entre todas as instâncias da Universidade e os diversos segmentos sociais, fortalecendo o compromisso social e proporcionando um processo de formação profissional cidadã.

Gestão Estratégica	Capacidade de planejar, acompanhar e avaliar estratégias, processos, projetos e riscos para o alcance de resultados, utilizando ferramentas gerenciais e considerando a relação participativa e a interdependência entre as unidades da instituição.
Gestão de Pessoas	Capacidade de implementar políticas de gestão de pessoas por competências, garantindo a excelência na prestação de serviços e promovendo o bem estar no ambiente de trabalho.
Inovação e Tecnologia	Capacidade de criar, incorporar e empreender soluções tecnológicas e ações inovadoras que contribuam com os processos de trabalho e com o desenvolvimento sustentável da instituição e da sociedade.
Interiorização e Internacionalização	Expandir a atuação da instituição, com qualidade, a partir de ações voltadas à interiorização e internacionalização.
Pesquisa	Produzir, desenvolver e divulgar conhecimentos científicos através da pesquisa qualificada, com uma atuação inovadora, crítica e ética que promova o desenvolvimento acadêmico, social, econômico e cultural da sociedade e contribua com a sustentabilidade socioambiental.
Sustentabilidade	Capacidade de gerenciar recursos financeiros, tecnológicos e estruturais, garantindo o cumprimento dos objetivos institucionais e promovendo a sustentabilidade sócio ambiental.