

**INSTITUTO
FEDERAL**
Catarinense

**INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA
CAMPUS BLUMENAU**

BRUNO DUTRA VIEIRA

***A CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO STRICTO SENSU NO TRABALHO DOS
SERVIDORES DO IFC***

BLUMENAU

2024

BRUNO DUTRA VIEIRA

**A CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO STRICTO SENSU NO TRABALHO DOS
SERVIDORES DO IFC**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Blumenau do Instituto Federal do Catarinense, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Dr. Eduardo Augusto Werneck Ribeiro

Blumenau

2024

P 324f Vieira, Bruno Dutra.

Ficha catalográfica para trabalhos acadêmicos / Bruno Dutra Vieira. - Blumenau, 2024.

107p.

A CONTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO STRICTO SENSU NO TRABALHO DOS
SERVIDORES DO IFC – Instituto Federal Catarinense,
Câmpus Blumenau, Curso de Mestrado Profissional em EPT
(PROFEPT), Blumenau, 2024.

Orientador: Eduardo Augusto Werneck Ribeiro

1. Ficha Catalográfica. 2. Método de Estudo. 3. Trabalhos Científicos. I. João de
Paula. II. Título

CDD 001.4

Catalogado por: (Nome do Bibliotecário e Registro no CRB)



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
BLUMENAU - C.C. P.G. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA**

DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS Nº 7839/2024 - CCPGEPT (11.01.09.31)

Nº do Protocolo: 23473.000762/2024-21

Blumenau-SC, 09 de abril de 2024.

BRUNO DUTRA VIEIRA

**IMPACTO DA QUALIFICAÇÃO STRICTO SENSU NO TRABALHO DE
SERVIDORES DO IFC**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal Catarinense, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 04 de abril de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Eduardo Augusto Werneck Ribeiro

Instituto Federal Catarinense

Orientador

Prof^a. Dr^a. Fátima Peres Zago de Oliveira
Instituto Federal Catarinense

Prof^a. Dr^a. Luciana Miyoco Massukado
Instituto Federal de Brasília

(Assinado digitalmente em 10/04/2024 15:05)
EDUARDO AUGUSTO WERNECK RIBEIRO
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO
CGE/SFS (11.01.08.01.03.02)
Matrícula: ###090#0

Documento assinado digitalmente
 LUCIANA MIYOKO MASSUKADO
Data: 16/04/2024 20:10:34-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Assinado digitalmente em 10/04/2024 13:13)
FATIMA PERES ZAGO DE OLIVEIRA
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO
CGE/RDSUL (11.01.05.11)
Matrícula: ###020#8

Visualize o documento original em <https://sig.ifc.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **7839**, ano: **2024**,
tipo: **DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS**, data de emissão: **09/04/2024** e o código de verificação: **7332207a7a**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
BLUMENAU - C.C. P.G. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL TECNOLÓGICA**

DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS Nº 7840/2024 - CCPGEPT (11.01.09.31)

Nº do Protocolo: 23473.000763/2024-75

Blumenau-SC, 09 de abril de 2024.

BRUNO DUTRA VIEIRA

**MINUTA DE RESOLUÇÃO DE AFASTAMENTO INTEGRAL E MINUTA DE
EDITAL PARA AFASTAMENTO INTEGRAL**

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal Catarinense, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 04 de abril de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Eduardo Augusto Werneck Ribeiro
Instituto Federal Catarinense
Orientador

Profª. Drª. Fátima Peres Zago de Oliveira
Instituto Federal Catarinense

Profª. Drª. Luciana Miyoko Massukado
Instituto Federal de Brasília

(Assinado digitalmente em 10/04/2024 15:05)
EDUARDO AUGUSTO WERNECK RIBEIRO
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO
CGE/SFS (11.01.08.01.03.02)
Matrícula: ###090#0

Documento assinado digitalmente
 LUCIANA MIYOKO MASSUKADO
Data: 16/04/2024 20:10:34-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Assinado digitalmente em 10/04/2024 13:13)
FATIMA PERES ZAGO DE OLIVEIRA
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO
CGE/RDSUL (11.01.05.11)
Matrícula: ###020#8

Visualize o documento original em <https://sig.ifc.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **7840**, ano: **2024**,
tipo: **DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS**, data de emissão: **09/04/2024** e o código de verificação: **13a88c9b08**

Para meu filho Caio, com quatorze semanas de gestação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha esposa Alessandra Graciosa por me apoiar ao longo dessa trajetória acadêmica e profissional.

Agradeço ao meu orientador Dr. Eduardo Augusto Werneck Ribeiro pelos ensinamentos e orientações prestadas ao longo do mestrado.

Agradeço a todos os docentes e técnicos do curso PROFEPT por todo o aprendizado.

“Educação não transforma o mundo.

Educação muda as pessoas.

Pessoas transformam o mundo.”

(Paulo Freire, 1979)

RESUMO

Este estudo investiga a contribuição da formação continuada *stricto sensu* dos servidores públicos na qualidade da educação profissional e tecnológica, com foco no Instituto Federal Catarinense (IFC). Destaca-se a importância dos conceitos da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) e sua relevância para a formação continuada dos servidores. A pesquisa, que incluiu uma revisão bibliográfica e um estudo empírico com 321 servidores do IFC, revelou a necessidade de repensar a abordagem da formação continuada, visando alinhar os esforços com os objetivos mais amplos da educação profissional e tecnológica, e garantir uma melhor coordenação entre os diversos atores envolvidos para uma prestação de serviço público de qualidade na esfera educacional. Resultado da pesquisa, o produto educacional versa sobre uma proposta de atualização da resolução 006/2021 CONSUPER IFC e proposta de minuta de edital de afastamento, buscando integrar a formação dos servidores com os objetivos estratégicos do IFC.

Palavras-Chave: Formação continuada, Educação Profissional e Tecnológica, Servidores.

ABSTRACT

This study investigates the impact of continuing education for public servants on the quality of professional and technological education, focusing on the Instituto Federal Catarinense (IFC). The importance of the concepts of Professional and Technological Education (EPT) and its relevance for the continued training of civil servants is highlighted. The research, which included a bibliographical review and an empirical study with 321 IFC employees, revealed the need to rethink the approach to continued training, aiming to align efforts with the broader objectives of professional and technological education, and ensure better coordination between the various actors involved in providing quality public services in the educational sphere. As a result of the research, the educational product is a proposal for a resolution and draft notice of removal, seeking to integrate the training of employees with the strategic objectives of the IFC.

Keywords: Continuing training, Professional and Technological Education, Servers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Quantidade de conceitos encontrados - Docentes.....	29
Figura 2 - Quantidade de conceitos encontrados - TAES.....	29
Figura 3 - Aplicação do produto educacional.....	39
Figura 4 - Aplicação do produto educacional.....	40
Figura 5 - Aplicação do produto educacional.....	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de servidores concluintes.....	27
Tabela 2 - Proposta de alteração da resolução 006/2021.....	41
Tabela 3 - Proposta de alteração do edital de afastamento integral.....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

COGEPE	- COLEGIADO DE GESTÃO DE PESSOAS
EPT	- ENSINO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICO
IFC	- INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE
PROEPP E INOVAÇÃO.	- PRÓ- REITORIA DE EXTENSÃO, PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO
PRO Pessoas	- PRÓ- REITORIA DE DESENVOLVIMENTO, INCLUSÃO E ASSISTÊNCIA À PESSOAS
TAE	- TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
2. ARTIGO.....	23
2.2 Fundamentação Teórica.....	25
2.3 Metodologia.....	29
2.4 Resultados e discussão.....	30
2.5 Considerações Finais.....	35
2.6 Referências do Artigo Submetido.....	36
3 PRODUTO EDUCACIONAL.....	39
3.1 Introdução.....	39
3.2 Aplicação do Produto.....	40
3.3 Discussão e avaliação do produto.....	42
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS.....	52
APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL I.....	53
APÊNDICE B – PRODUTO EDUCACIONAL II.....	89

1 INTRODUÇÃO

A formação continuada dos profissionais em uma instituição de ensino como o Instituto Federal Catarinense (IFC), criado pela lei Nº 11.892 de 29 de dezembro de (BRASIL, 2008), desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de ações institucionais e em suas funções finais e de forma associada: ensino, pesquisa e extensão. Dessa forma, as políticas de incentivo à formação profissional são essenciais para a concretização da formação continuada.

Em 2024, o IFC conta com 1962 servidores efetivos, distribuídos em 15 campi e na reitoria, sendo 1007 docentes e 955 Técnicos Administrativos em Educação (TAE). Estes servidores seguem um plano de carreira em que o desenvolvimento profissional e pessoal refletem na sua remuneração.

Este plano de carreira deve dialogar com o planejamento institucional, como aponta PACHECO (2011, p 15) sobre a proposta dos Institutos Federais:

O que se propõe é uma formação contextualizada, banhada de conhecimentos, princípios e valores que potencializam a ação humana na busca de caminhos de vida mais dignos. Assim, derrubar as barreiras entre o ensino técnico e o científico, articulando trabalho, ciência e cultura na perspectiva da emancipação humana.

Neste sentido, é importante que os servidores entendam os processos de ampliação e as dificuldades que fundamentam as práticas educacionais. Em ambos os planos de carreiras (docentes e técnicos), para sustentar uma educação comprometida com a omnilateralidade é necessário que os próprios servidores compreendam a proposta política e pedagógica do IFC.

Esta pesquisa propõe uma estratégia de gestão de pessoas que valoriza a diversidade de formações como um diferencial da força de trabalho. As práticas e processos de ensino, pesquisa e extensão de forma indissociável refletem a diversidade de conhecimentos dos servidores e dos contextos em que se inserem.

Então, como poderíamos acompanhar este tema? Monitoramos o desenvolvimento e o engajamento do servidor com base na produção acadêmica dos cursos de capacitação (*stricto sensu*). Quando um servidor participa de um

curso *stricto sensu* (mestrado e/ou doutorado) com afastamento integral de suas atividades, ele deve ter sua dissertação e tese aprovadas e precisa disponibilizar as informações de produção acadêmica no currículo Lattes, que é de acesso público. Para os pós-doutorados, é suficiente a produção acadêmica estar atualizada no Lattes. Todos estes aspectos são respaldados pelo Art. 24 da Resolução Nº 6 / 2021 - CONSUPER (IFC,2021).

Argumenta-se que a politecnia não deve se restringir apenas aos processos de ensino-aprendizagem das disciplinas no currículo, mas deve ser incorporada em todas as esferas organizacionais da instituição, promovendo a integração e a harmonia entre o campus e sua comunidade.

No entanto, alcançar esta formação omnilateral requer uma estratégia integrada e coordenada, envolvendo tanto técnicos administrativos quanto docentes. Para alcançar este objetivo, é necessário abordar as variações na presença dos conceitos da EPT entre os servidores, identificar e superar as barreiras ao envolvimento dos técnicos na promoção da omnilateralidade, e explorar as diferenças nas taxas de envolvimento com a EPT entre professores e TAES (PANIAGO, 2023; MOITA E ANDRADE, 2009; ALMEIDA, 2023).

Nesta direção, sugere-se que o incentivo à formação, juntamente com o desenvolvimento de projetos integrados que apliquem os conceitos de indissociabilidade e multidisciplinaridade, com o potencial de aperfeiçoar a abordagem da educação integrada.

Para acompanhar este tema, propõe-se a análise do desenvolvimento e do envolvimento do servidor com base na produção acadêmica e nos cursos de capacitação (*stricto sensu*). Ao avaliar a produção acadêmica dos servidores através do Lattes, é possível obter informações valiosas para avaliar em que medida a instituição está aderindo aos preceitos teóricos e práticos de uma educação politécnica e integrada.

A pesquisa foi motivada pela investigação da contribuição da formação dos servidores que participam de cursos de pós-graduação *stricto sensu* na consolidação de uma educação profissional e tecnológica integrada e humanizada.

Estando no cargo de Diretor de Gestão de Pessoas por aproximadamente 4 anos, houve a inquietação com relação aos pedidos de afastamento integral para cursar mestrados, doutorados e pós-doutorados .

A inquietação diante deste tema nasce da experiência profissional do pesquisador que é assistente em administração do IFC, e que entre outras atividades exercidas no IFC, realizava a análise dos processos de solicitação de afastamento integral para Mestrado, Doutorado e pós-doutorado, de acordo com a Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990, que garante ao servidor:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País.

Tais processos possuem diversos documentos e declarações necessárias para a solicitação do afastamento integral, todavia chamava a atenção do pesquisador, a falta de uma análise criteriosa pela chefia imediata e/ou gestão com a relação do curso a ser realizado ao alinhamento das diretrizes institucionais, com o planejamento estratégico do IFC, com as linhas de pesquisa do IFC e com a possível contribuição da pesquisa com os conceitos propostos à EPT.

O Decreto nº 9.991 (BRASIL, 2019) em seu art. 22 § 3º do art. 22 consta que “o afastamento para a participação do servidor interessado está alinhado à área de atribuição de seu cargo efetivo e/ou à área de competências da sua unidade de exercício. No caso do IFC o edital prevê como conforme descrição a seguir:”

Para a participação do edital de afastamento integral no IFC os critérios para classificação resumem-se a:

§2º Caso o número de inscrições deferidas seja maior que o número de vagas ofertadas neste Edital, será realizado processo de classificação de acordo com os critérios estabelecidos no art. 48 da Resolução nº 006 - CONSUPER/2021:

I - Maior tempo de lotação (considerando a lotação atual) no cargo, no quadro de pessoal do respectivo campus ou, caso tenha se afastado integralmente para pós-graduação stricto sensu ou pós-doutorado, a data de retorno deste afastamento, a que for mais recente.

II - O menor nível pleiteado de Qualificação (Mestrado, Doutorado, Pós-Doutoramento, nesta ordem).

III - O servidor que nunca tenha se afastado para programa de pós-graduação stricto sensu.

IV - O mais idoso.

Observa-se portanto que em nenhum momento o interesse institucional, alinhado às diretrizes institucionais, com o planejamento estratégico do IFC, com as linhas de pesquisa do IFC e com a possível contribuição da pesquisa com os conceitos propostos à EPT. Aqui é levado em consideração para a classificação dos servidores que pretendem afastar-se para Mestrado, Doutorado e pós-doutorado de acordo com a Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990).

Os critérios de classificação no edital de afastamento integral focam mais para o simples desempate sistêmico do que nos interesses institucionais.

Embora existam legislações como as citadas acima e que devem ser seguidas fielmente, a gestão dos recursos humanos na esfera do servidor público deixou de ser um setor que defere ou indefere solicitações e passou a ser um setor estratégico que define o futuro das instituições, os caminhos a serem percorridos e a capacitar os servidores em prol de objetivos específicos.

Para a realização desta pesquisa, foram analisados no curriculum lattes as formações de todos os servidores que se afastaram integralmente para cursar mestrados, doutorados e pós-doutorados e concluíram seus cursos entre 2014 a 2022 e verificou-se que os estudos e resultados obtidos estão indo ao encontro dos objetivos da instituição e da EPT.

Visto que não foi encontrado bibliografia nas pesquisas acadêmicas referentes aos temas propostos, interna e externamente ao IFC, investigou-se a relação entre afastamento integral *versus* contribuição na EPT, o que resultou em uma base de dados que se projetou em dados analíticos, a fim de redirecionar a visão da instituição com relação às pesquisas e propostas aos afastamentos integrais visando cursar mestrados, doutorados e pós-doutorados.

Como ferramenta de pesquisa foram utilizados os editais de afastamento integral, os relatórios extraídos de sistema de gestão de pessoas e os currículos *lattes*, foi realizado um cruzamento de dados entre os servidores que já concluíram seus cursos *stricto sensu* com palavras chaves e conceitos existentes no EPT, buscando mensurar a contribuição para a EPT.

Na seção 5, apresentamos o artigo resultante desta pesquisa, que foi submetido a um periódico científico de renome. O artigo discute a importância da formação continuada dos servidores públicos, destacando a relevância da integração entre teoria e prática para aprimorar a Educação Profissional e Tecnológica

Este trabalho apresenta os resultados da pesquisa empírica feita a partir de documentos dos servidores do IFC. As conclusões e considerações finais têm o objetivo de gerar subsídios para a criação de políticas e práticas efetivas de gestão de pessoas no setor público, priorizando a EPT.

A pesquisa teve como foco analisar a contribuição dos servidores, técnicos administrativos e docentes do IFC, que se afastam integralmente para cursar mestrados, doutorados e pós-doutorados e que concluíram os cursos entre Janeiro de 2014 e Março de 2022.

O ano de 2014 foi escolhido com base na criação da resolução 009/2013 (IFC, 2013) que possibilitou o acesso ao afastamento integral aos servidores do IFC para Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado.

Para que aconteça de fato, os processos e as práticas de ensino e organizacionais entende-se que precisam estar alinhados, entre o conhecimento que se produz na formação e aquelas atividades desenvolvidas na instituição com o seu retorno.

Seria essa uma utopia, que de acordo com FREIRE (1998) *se caracteriza como um modo de estar- sendo-no-mundo, que exige um conhecimento da realidade, pois conhecer é possibilidade de "pro-jetar", lançar-se adiante, buscar*, para um País subdesenvolvido chamado Brasil ? Formar um jovem em todas as suas dimensões, buscando um ensino omnilateral, em uma proposta de indissociabilidade entre pesquisa, ensino e extensão e recheado de projetos integradores e interdisciplinares?

Em que medida o afastamento integral dos servidores do IFC para cursar mestrados, doutorados e pós-doutorado fortalecem a Educação Profissional Tecnológica no IFC ?

Tem-se como objetivo geral avaliar a contribuição do afastamento integral dos servidores do IFC para cursar mestrados, doutorados e pós-doutorados na promoção e fortalecimento da Educação Profissional Tecnológica na instituição, considerando a integração dos saberes adquiridos com as práticas institucionais e os princípios da EPT.

Tratando-se dos objetivos específicos, temos:

- 1 - Desenvolver uma metodologia para mensurar a contribuição na Educação Profissional Tecnológica gerado pelos servidores que se afastaram integralmente para cursar mestrado, doutorado e pós-doutorado.
- 2 - Realizar a avaliação da contribuição na Educação Profissional Tecnológica proporcionada pelos servidores que se afastaram integralmente para cursar mestrado, doutorado e pós-doutorado.
- 3 - Estabelecer critérios para a análise comparativa de dados entre os servidores, campi, anos de afastamento, carreiras, entre outros.
- 4 - Apresentar produtos educacionais sob a forma de Proposta de Normativas: Norma de Afastamento para Ações de Capacitação e para Licença Capacitação dos servidores do Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense, juntamente com uma minuta de edital para afastamento integral.

2. ARTIGO

A FORMAÇÃO CONTINUADA DOS SERVIDORES PÚBLICOS NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: UM ESTUDO NO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE

*THE CONTINUING TRAINING OF PUBLIC SERVANTS IN PROFESSIONAL AND
TECHNOLOGICAL EDUCATION: A STUDY AT THE FEDERAL INSTITUTE OF
CATARINENSE*

Resumo:

Este artigo explora a contribuição da formação continuada dos servidores públicos na qualidade da educação profissional e tecnológica, com enfoque no Instituto Federal Catarinense (IFC). Destaca-se a relevância dos conceitos de educação integrada politécnica e da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. A pesquisa incluiu uma revisão bibliográfica e uma pesquisa empírica com 321 servidores do IFC que cursaram pós-graduação *stricto sensu* e se afastaram integralmente, no período de 2014 a 2022. Os resultados indicam que, apesar do incentivo para o afastamento integral para cursar pós-graduação, não há um engajamento proporcional dos servidores em fortalecer a educação profissional e tecnológica dentro da instituição. Os resultados da pesquisa apontam para a necessidade de repensar a abordagem da formação continuada dos servidores públicos, alinhando os esforços com os objetivos mais amplos da educação profissional e tecnológica e garantindo uma melhor coordenação entre os diversos atores envolvidos e uma melhor prestação de serviço público na esfera educacional.

Palavras-chaves: Instituto Federal, Gestão de Pessoas, Educação Integrada Politécnica.

Abstract:

This article explores the impact of continuous training of public servants on the quality of professional and technological education, focusing on the Instituto Federal Catarinense (IFC). The relevance of the concepts - of integrated polytechnic education and the inseparability between teaching, research and extension - stands out. The research included a bibliographical review and an empirical research with 321 IFC employees who attended *stricto sensu* postgraduate courses and left entirely, between 2014 and 2022. The results indicate that, despite the incentive to take full leave to pursue postgraduate studies, there is no proportional engagement by employees in strengthening professional and technological education within the institution. The research results point to the need to rethink the approach to the continued training of public servants, aligning efforts with the broader objectives of professional and technological education and ensuring better coordination between the various actors involved and a better provision of public services in the educational sphere.

Keywords: Federal Institute, "human resources management, Integrated Polytechnic Education.

2.1 Introdução

A demanda crescente por serviços públicos de qualidade socialmente referenciada tem evidenciado a importância da formação continuada dos servidores públicos. Num momento em que vivenciamos mudanças contínuas, aceleradas e ubíquas que provocam uma complexidade crescente com o imponderável onipresente, a formação dos servidores públicos tornou-se essencial para a prestação de serviços com qualidade socialmente referenciada (BARROS, 2016; BITTENCOURT, 2008).

Segundo a lei de criação dos institutos federais Lei 11.892 de 29 de Dezembro de 2008 (BRASIL, 2008), no seu art. 7º, os Institutos Federais visam alcançar objetivos estratégicos amplos e multifacetados em relação à EPT. Estes objetivos incluem a oferta de educação profissional técnica de nível médio, cursos de formação inicial e continuada para trabalhadores, a realização de pesquisas aplicadas, o desenvolvimento de atividades de extensão, e a oferta de cursos superiores de tecnologia, entre outros.

A implementação efetiva desses objetivos, que são essenciais para o desenvolvimento socioeconômico local e regional e para a emancipação do cidadão e a inovação tecnológica, representam um desafio constante para as instituições públicas, como discutido em nosso artigo. Portanto, é essencial adotar uma abordagem e estratégia para integrar a formação continuada a estes objetivos estratégicos.

Este artigo foca neste tema, explorando a contribuição da formação continuada dos servidores públicos na qualidade socialmente referenciada da EPT. Através de uma abordagem multidisciplinar que combina revisão bibliográfica e pesquisa empírica, buscamos aprofundar a complexidade deste assunto e propor estratégias para a formulação de políticas e práticas eficazes de gestão de pessoas no setor público.

Para aprofundar a compreensão deste problema, recorreremos a uma variedade de conceitos-chave na literatura, incluindo a educação integrada politécnica e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Estes conceitos, discutidos por teóricos como PANIAGO (2023), MOITA E ANDRADE

(2009), ALMEIDA (2023), MAZZILLI (2011) e CHIAVENATO (2004; 2010), fornecem uma base teórica para a análise e contribuem para a compreensão do papel e da importância da formação continuada na promoção da Educação Profissional e Tecnológica de qualidade socialmente referenciada.

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa empírica com 321 servidores do Instituto Federal Catarinense (IFC). Diante da complexidade e dos desafios da formação continuada dos servidores públicos, discute-se a necessidade de um planejamento que alinhe os objetivos de capacitação dos servidores aos objetivos institucionais. As experiências de capacitação desses servidores, que se afastaram para realizar cursos de pós-graduação, demonstram a contribuição direta da formação continuada na qualidade dos serviços prestados à sociedade e na eficiência das operações governamentais. No entanto, existem lacunas na implementação dessa formação e na sua integração com a educação profissional e tecnológica, desafiando a suposição tradicional de que a formação continuada dos servidores públicos resultará automaticamente em um fortalecimento da educação profissional e tecnológica. Esses resultados indicam a necessidade de repensarmos nossa abordagem da formação continuada dos servidores públicos.

Argumentamos que é necessário alinhar esses esforços com os objetivos mais amplos da educação profissional e tecnológica, além de garantir uma melhor coordenação entre os diversos atores envolvidos. A qualidade dos serviços depende dessa visão estratégica. Assim, discutiremos a importância da formação continuada dos servidores públicos e os desafios que ainda precisam ser superados para garantir sua implementação efetiva.

2.2 Fundamentação Teórica

Nesta seção, exploraremos a fundamentação teórica que permeia as ideias centrais deste artigo. A Educação Profissional e Tecnológica no Brasil possui uma conexão intrínseca com a necessidade de formação continuada de servidores públicos. Essa abordagem da EPT tem como objetivo preparar profissionais qualificados e críticos, que estejam alinhados com as demandas do mundo de trabalho contemporâneo. Assim, a formação continuada de servidores públicos torna-se essencial para garantir que estejam atualizados com as novas tecnologias e

práticas profissionais, contribuindo para a eficiência e qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A definição de Educação Profissional e Tecnológica no Brasil engloba a integração curricular voltada para atender os princípios da formação humana em sua totalidade. Essa perspectiva considera a complexidade da atuação profissional contemporânea (FERRÃO et al., 2020). A formação de educadores para a EPT é um tema relevante, que envolve análise de políticas, produção de conhecimento, reflexão sobre desafios e perspectivas nesse contexto educacional (DAMASCENO et al., 2021). A EPT busca contribuir para uma educação comprometida com a formação de trabalhadores críticos e emancipados, refletindo a preocupação com a qualidade e a orientação para a formação de profissionais qualificados (PEREIRA e FEIJÓ, 2021).

Apesar da relevância da EPT, existem lacunas na compreensão desse tema, com poucas investigações sobre a qualidade desse tipo de educação, mesmo com a posição de destaque do Brasil nesse cenário (NEVES e IGLESIAS, 2021). A formação de profissionais na EPT enfrenta desafios e apresenta perspectivas que demandam reflexão a partir de uma contextualização histórica e legal, visando aprimorar a formação nesse campo educacional (DORNELLES et al., 2021).

A formação continuada dos servidores públicos é essencial para a qualidade da EPT. MARX (1982) defendeu uma educação para a classe trabalhadora que integra as dimensões mental, física e tecnológica, visando uma formação integral. FRIGOTTO (2003) enfatiza que essa perspectiva ajuda a ultrapassar a visão do trabalho apenas como operacional.

Por outro lado, KUENZER (2002) e GRAMSCI (1981) contribuem para a compreensão de que a politecnia e o trabalho, como um princípio educativo, são também questões de natureza epistemológica. Eles argumentam que a politecnia rompe com bloqueios artificiais que transformam disciplinas em compartimentos específicos, expressão da fragmentação da ciência e incorporam a dimensão intelectual ao trabalho produtivo.

A discussão sobre a formação continuada dos servidores públicos na área de Educação Profissional e Tecnológica conecta-se intimamente à visão de formação

integrada e politécnica. A formação integrada se refere a uma abordagem educacional que busca unificar diferentes áreas de aprendizado, proporcionando aos estudantes uma educação mais holística. Esta conexão se baseia nas ideias de MARX (1982), que foi pioneiro em propor uma abordagem de formação que integra as dimensões mental, física e tecnológica.

Paralelamente, a politécnica, abordada por KUENZER (2002) e GRAMSCI (1981), é uma abordagem de ensino que integra conhecimentos teóricos e práticos, superando a divisão entre trabalho manual e intelectual e valorizando igualmente o conhecimento teórico e as habilidades práticas. Ademais, FRIGOTTO (2003) ressalta a importância de se superar uma visão reducionista do trabalho, que o considera apenas em seu aspecto operacional. Assim como a formação integrada ou ensino médio integrado ao técnico busca unir a educação geral e a profissional, a formação continuada do servidor público na EPT busca refletir essa mesma visão. Não estamos falando apenas de um processo educacional, mas de um processo contínuo de formação e desenvolvimento, assim como a educação não se restringe à sala de aula, a formação do servidor público na EPT não termina com a conclusão de um curso de treinamento. Ela se propõe a ser um processo contínuo que busca a integração e a atualização constantes de conhecimentos e habilidades, refletindo a dinâmica da própria EPT.

A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, conceito relevante no campo acadêmico e defendido por autores como RAYS (2003), FREIRE (2007) e TAUCHEN (2009), é um princípio norteador essencial para a Educação Profissional e Tecnológica. Este conceito pressupõe que a teoria e prática se complementam e devem ser integradas no processo educativo, e isto se aplica à formação de servidores públicos.

Segundo RAYS (2003, p.73), a indissociabilidade é caracterizada como "um processo multifacetado de relações e correlações que busca a unidade da teoria e da prática". Isso implica na necessidade de uma abordagem educacional que integra a aprendizagem teórica com atividades práticas e extensivas. FREIRE (2007), em sua obra "Pedagogia da Autonomia", aponta que a indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão requer rigorosidade metódica, pesquisa, respeito aos saberes dos educandos, criticidade, reflexão crítica sobre a prática, consciência do

inacabamento, respeito à autonomia do ser do educando, apreensão da realidade, convicção de que a mudança é possível, e comprometimento.

Portanto, na formação de servidores públicos para atuar na Educação Profissional e Tecnológica, é crucial que sejam capazes de conectar e aplicar o conhecimento teórico adquirido (ensino) na resolução de problemas práticos (pesquisa) e na contribuição para a comunidade e a sociedade (extensão). Isso significa que a formação de servidores públicos precisa ir além do mero aprimoramento de habilidades técnicas, envolvendo também o desenvolvimento de uma consciência crítica e reflexiva sobre a prática e o compromisso com a melhoria da qualidade socialmente referenciada da EPT.

Contudo, é importante enfatizar que esta formação necessita ser continuada e alinhada ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, como destacado por TAUCHEN (2009, p. 93), tornando a EPT mais propositiva e resolutiva.

A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão é um princípio que constitui uma proposição política, pedagógica e metodológica para a formação e o conhecimento desenvolvidos na e pela universidade. Isso gera um novo movimento no processo de produção e socialização do conhecimento no ensino superior (SCHENDER, 2011, p. 49).

Este princípio reflete um conceito de qualidade do trabalho acadêmico que favorece a aproximação entre universidade (no caso do estudo, Institutos) e sociedade, a autocrítica, a emancipação teórica, a prática dos estudantes e o significado social do trabalho acadêmico. Para sua concretização, pressupõe a realização de projetos coletivos de trabalho que considerem a avaliação institucional, o planejamento de ações institucionais e a avaliação que leva em conta o interesse da maioria da sociedade (ANDES, 2003, p.30 apud GONÇALVES, 2015, p.1235).

Neste contexto, a formação continuada dos servidores públicos na pós-graduação precisa estar alinhada a essa perspectiva, sendo parte integrante de suas pesquisas durante e após a capacitação. A preocupação não deve ser restrita ao período da pós-graduação, mas contínua, envolvendo a prática de extensão, o envolvimento em projetos de pesquisa e ensino voltados para problemas

comunitários e a quebra das barreiras da educação formal (ABREU e ROLIM, 2023, p. 28).

O princípio que orienta a formação continuada, a educação politécnica integrada, não pode ser efetivamente discutido ou aplicado sem uma compreensão completa dos conceitos de Ensino, Pesquisa e Extensão.

2.3 Metodologia

Este estudo adotou uma abordagem de pesquisa mista, dividida em duas etapas principais. A primeira etapa envolveu uma revisão bibliográfica para definir e esclarecer os conceitos de educação integrada, politécnica e indissociabilidade.

Na segunda etapa, realizamos uma pesquisa empírica com 321 servidores do IFC, incluindo 197 professores e 124 técnicos-administrativos em educação que se afastaram para realizar cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Realizamos uma pesquisa empírica com servidores que se afastaram integralmente para cursar Mestrado, Doutorado e pós-doutorado e concluíram seus cursos entre Janeiro de 2014 e Março de 2022. Para esta informação, utilizamos o sistema de extrator de dados do SIAPE dw.siapenet.gov.br, com acesso concedido pela gestão de pessoas do órgão. Filtros foram utilizados para extrair uma planilha Excel com os dados dos servidores.

Tabela 1 - Quantidade de servidores concluintes

ANO	DOCENTE	TAE
2014	1	3
2015	4	4
2016	24	9
2017	26	18
2018	38	20
2019	28	19
2020	26	21
2021	21	19
2022	29	11
TOTAL	197	124

Fonte: Os autores (2024)

Uma vez delimitado o número de servidores, passamos a acessar os currículos Lattes. O objetivo desta etapa foi identificar a contribuição desses servidores para o fortalecimento da educação profissional e tecnológica. Cada currículo foi analisado individualmente, buscando termos como: : educação integrada, politécnica, indissociabilidade, Interdisciplinaridade, Omnilateralidade, Projetos Integrados, Multidisciplinaridade e Politécnica nas produções bibliográficas e artísticas.

A análise se concentrou nos itens disponíveis na plataforma Lattes, considerando as seguintes categorias: formação acadêmica/titulação, formação complementar, atuação profissional, linhas de pesquisa, projetos de pesquisa, inovação, ensino e extensão, áreas de atuação, produções, bancas, orientações, eventos, entre outros, sobretudo, dados focando nas produções relacionadas à Educação Profissional e Tecnológica.

Além disso, foram também analisadas nos Lattes dos servidores (docentes e técnicos administrativos), possibilidades de aplicações práticas dos conceitos de educação integrada politécnica e indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Essa abordagem permitiu uma avaliação mais abrangente e aprofundada dos resultados obtidos, contribuindo para compreensão do problema da pesquisa e para formular recomendações práticas.

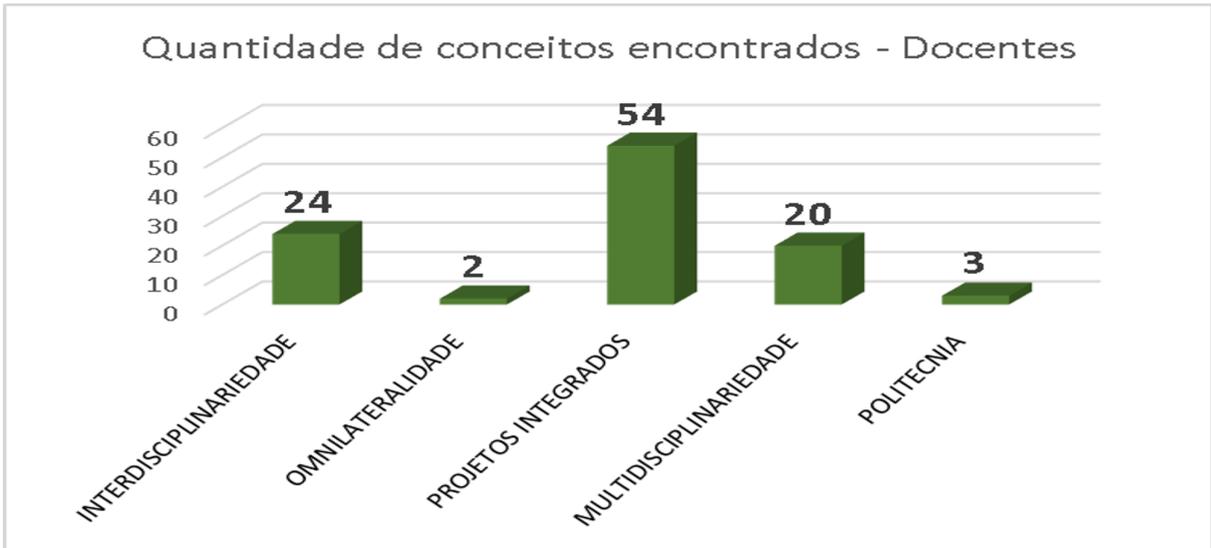
2.4 Resultados e discussão

A pesquisa analisou a produção acadêmica, científica e profissional através do currículo lattes 197 professores e 124 Técnicos Administrativos em Educação em relação à sua associação com a Educação Profissional e Tecnológica. Os resultados indicaram que 30% dos professores (70 no total) e 24% dos TAES (30 no total) demonstraram algum envolvimento com a EPT em suas trajetórias profissionais ou acadêmicas.

Ao analisar os conceitos da EPT nos currículos Lattes dos professores e TAES, constatou-se uma variação nos conceitos de Interdisciplinaridade, Omnilateralidade, Projetos Integrados, Multidisciplinaridade e Politécnica. Foi notável a existência de mais de um conceito para o mesmo servidor, indicando uma

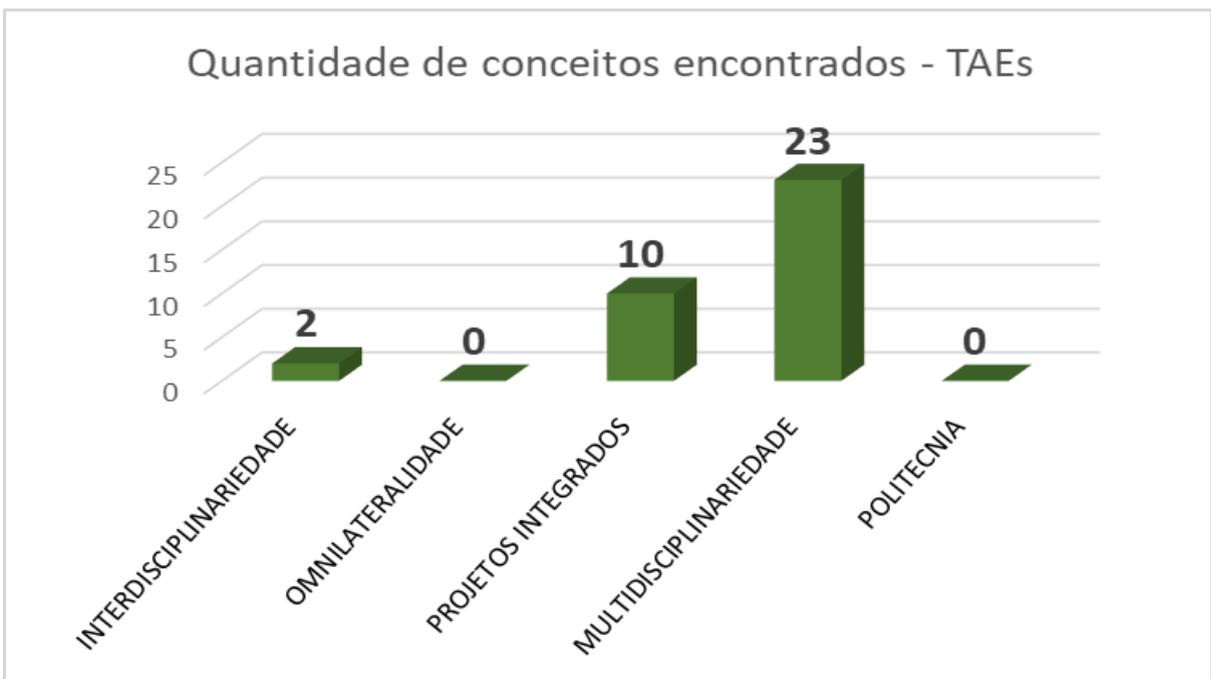
aplicação diversificada dos princípios da EPT. Nos TAES, porém, os conceitos de Omnilateralidade e Politecnia não foram identificados, sugerindo que estes são menos presentes ou menos reconhecidos em suas funções. As Figuras 1 e 2 apresentam os conceitos da EPT presentes nos currículos Lattes dos docentes e TAES, respectivamente.

Figura 1 - Quantidade de conceitos encontrados - Docentes



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Figura 2 - Quantidade de conceitos encontrados - TAES



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Os resultados sugerem que, apesar do incentivo para o afastamento integral para cursar pós-graduação, não há um engajamento proporcional dos servidores em fortalecer a EPT dentro do IFC. Isso levanta preocupações sobre o conhecimento da instituição e os objetivos desta, assim como as direções que as pesquisas da instituição estão tomando. A instituição produz amplo material científico e tem como objetivo o desenvolvimento do arranjo produtivo local.

Os resultados da pesquisa também indicam que um número expressivo de servidores que saem para pós-graduação retornam com pouco conhecimento sobre a instituição e seus objetivos refletidos em seus currículos. A taxa de atualização do Lattes pode impactar nesta informação.

Outro resultado encontrado foi que a metodologia de busca ativa por meio de palavras chaves ou conceitos chaves no Lattes pode identificar a falta de alinhamento e engajamento dos servidores com os objetivos da EPT, o que pode ter implicações no desenvolvimento do arranjo produtivo local.

Dos 197 professores pesquisados, foi possível identificar que apenas 70 deles têm algum envolvimento com a EPT, representando 30% do total. Dos 124 TAES analisados, apenas 30 deles (24% do total) têm alguma relação com a EPT.

Ao aprofundar a pesquisa com os 30 TAES, identificou-se que 2 possuem interdisciplinaridade no currículo Lattes, 10 têm projetos integrados e mais de 20 têm relação com a Multidisciplinaridade. No entanto, os conceitos de Omnilateralidade e Politecnia não foram identificados.

Os resultados dos servidores do IFC que se afastaram para cursar pós-graduação e que têm evidências de relação com a EPT em seus currículos Lattes levantam preocupações sobre o conhecimento da instituição e seus objetivos, bem como as direções que as pesquisas da instituição estão tomando.

Diante desses resultados, passaremos a discutir o papel das organizações no planejamento do desenvolvimento dos servidores, com base na concepção geral que uma instituição de educação profissional e tecnológica apresenta.

É evidente que a busca pela formação omnilateral, politécnica e integrada é um desafio que requer a colaboração de todos os atores envolvidos na educação, especialmente os servidores públicos. Este desafio é amplificado pela crescente demanda por serviços públicos de alta qualidade (BARROS, 2016; BITTENCOURT,

2008), aliada à constatação da necessidade de capacitação e formação continuada dos servidores públicos (DA SILVA, 2023; FREITAS, 2022).

A importância da formação continuada é destacada por FREITAS (2022), que argumenta que a qualificação permite que os servidores adquiram novos conhecimentos, formando um profissional mais competente e capaz de tomar decisões e resolver problemas. Este argumento é reforçado por DA SILVA (2023), que afirma que a capacitação e formação continuada dos servidores refletem diretamente na qualidade dos serviços prestados à sociedade e na eficiência das operações governamentais.

Se a organização curricular, como sugerido por BRASIL (2012), será focada na promoção de uma formação humana plena, integrando todas as dimensões estruturantes da vida no processo educativo, por que a questão da qualificação dos servidores a partir dos editais de afastamento não poderia ser contemplada? Assim, seria uma contribuição valiosa para superar a tradicional redução de preparar para o trabalho, considerando apenas os aspectos operacionais de cada profissão. Os dados da pesquisa permitem, em certa medida, entender que a atual prática do servidor afastar-se para se capacitar perpetua apenas aspectos da formação do servidor em si e não para a instituição.

Outra observação relevante quando se menciona um planejamento institucional para o desenvolvimento de servidores é que a promoção da omnilateralidade na educação requer um ambiente inclusivo que valorize a diversidade e promova a inclusão de estudantes com diferentes habilidades, talentos e diferentes culturas, etnias, condições físicas e intelectuais. Isso, por sua vez, necessita de técnicos e docentes que sejam modelos de comportamento positivo e de ética, demonstrando liderança, respeito, colaboração e empatia em seu trabalho diário.

A formação omnilateral, politécnica e integrada é um objetivo contínuo e em constante movimento que requer um esforço conjunto de todos os atores envolvidos na educação. Para alcançar esse objetivo, é necessário promover a capacitação e formação continuada dos servidores públicos, estabelecer uma comunicação que ocorra dialogicamente, e promover um ambiente de respeito mútuo e valorização de cada função desempenhada, considerando as diferentes formações e histórias dos servidores.

Fazendo uma analogia ao estilo de "roda de conversa" de Paulo Freire, podemos conectar esses resultados com as observações de Chiavenato (2010) sobre o treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. Apesar do incentivo para afastamento integral para cursar pós-graduação, não observamos um engajamento proporcional dos servidores para fortalecer a EPT dentro do IFC. Esse resultado reflete as preocupações teóricas sobre o conhecimento da instituição e seus objetivos, bem como as direções que as pesquisas da instituição estão tomando, como discutido por Freire (2007).

As implicações desses resultados são significativas. O desenvolvimento do arranjo produtivo local depende, em grande medida, da qualidade da educação e formação oferecida pelo IFC. Essa observação é apoiada pelas considerações de BARROS (2016) sobre a capacitação de servidores públicos.

A falta de identificação dos conceitos de Omnilateralidade e Politecnia nos currículos dos TAES requer interpretação e explicação. Uma possível interpretação é que esses conceitos podem não estar sendo adequadamente aplicados ou valorizados na formação e nas funções desses profissionais, conforme sugerido por DA SILVA (2023).

Esses resultados e a discussão subsequente destacam a importância de uma abordagem mais integrada e coordenada para a capacitação dos servidores, que considere não apenas a formação individual dos servidores, mas também a contribuição desta formação para o fortalecimento da instituição, refletindo os achados de ALMEIDA (2023) sobre a preparação pedagógica para a prática educativa no ensino superior, que estão totalmente válidos para os Institutos Federais.

Os resultados desta pesquisa devem ser interpretados à luz de algumas limitações. Uma delas é a dependência de informações secundárias disponíveis nos currículos Lattes dos servidores. Como apontado, não podemos afirmar com certeza se todos os servidores atualizaram adequadamente seus currículos. Além disso, a ausência de palavras-chave específicas nos currículos não pode ser interpretada como uma falta de engajamento com a EPT.

É importante destacar que o uso de palavras-chave para identificar o envolvimento com a EPT é uma medida indireta, e sua ausência pode não refletir

necessariamente uma falta de engajamento ou formação na área. Outros métodos de pesquisa mais diretos, como entrevistas ou grupos focais, poderiam fornecer informações mais detalhadas e específicas sobre a experiência e o envolvimento dos servidores com a EPT.

Além disso, uma análise mais detalhada das trajetórias de formação dos servidores, incluindo a área de formação inicial e o campo do mestrado ou doutorado, poderia fornecer insights adicionais sobre a contribuição da formação continuada na qualidade da EPT. Por exemplo, um servidor com graduação em uma área técnica que se afasta para fazer mestrado em educação poderia estar contribuindo indiretamente para o fortalecimento da EPT.

2.5 Considerações Finais

Este estudo apresentou uma análise detalhada da formação omnilateral, politécnica e integrada de servidores do IFC na perspectiva da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Foi constatado que, apesar do incentivo ao afastamento integral para cursar pós-graduação, ainda há um déficit no engajamento dos servidores na promoção da educação politécnica e integrada dentro do IFC.

Os resultados indicam a necessidade de uma estratégia institucional mais focada na educação politécnica e integrada, que leve em consideração não apenas a capacitação individual dos servidores, mas também a contribuição desta formação para o fortalecimento da instituição e o desenvolvimento do arranjo produtivo local.

Destaca-se a necessidade de promoção de uma formação continuada e integrada, que valorize todas as dimensões do ser humano e estimule a interconexão entre ensino, pesquisa e extensão. Para isso, é fundamental que sejam superadas as barreiras culturais da participação dos técnicos na promoção da omnilateralidade e que sejam exploradas as diferenças nas taxas de envolvimento com a EPT entre docentes e TAES.

Além disso, a pesquisa apontou a importância da valorização da diversidade e da inclusão no ambiente educacional, bem como a necessidade de docentes e técnicos que sirvam como modelos de comportamento positivo e ético.

Com base nesses resultados, sugere-se a necessidade de futuras pesquisas para explorar formas mais eficazes de afastamento e capacitação que beneficiem tanto o servidor quanto a instituição, refletindo os argumentos de BITTENCOURT (2008) sobre a profissionalização do servidor público. A metodologia de busca ativa no Lattes pode identificar a falta de alinhamento e engajamento dos servidores com os objetivos da EPT, o que pode ter implicações no desenvolvimento do arranjo produtivo local, como destacado por PELISSARI (2023).

Essas limitações pedem estudos futuros para entender melhor a contribuição do treinamento contínuo na qualidade da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). A busca por uma formação integrada é um desafio coletivo que requer esforço contínuo. Esperamos que este estudo contribua para estratégias eficazes de fortalecimento da EPT no Brasil.

2.6 Referências do Artigo Submetido

ABREU, T. L. de; ROLIM, W. V. **Contribuições da indissociabilidade ensino-extensão-pesquisa com grupos ECOSOL para a formação dos estudantes do ETIM**. Práticas Educativas, Memórias e Oralidades - Rev. Pemo, [S. l.], v. 5, p. e510412, 2023. DOI: 10.47149/pemo.v5.e510412. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revpemo/article/view/10412>. Acesso em: 7 fev. 2024.

ALMEIDA, Elzenir Pereira de Oliveira. **Preparação Pedagógica: concepções para a prática educativa no Ensino Superior** / Elzenir Pereira de Oliveira Almeida; Milena Nunes Alves de Sousa; André Luiz Dantas Bezerra – Campina Grande: Licuri, 2023

BARROS, Simone Guimaraes Guerra Gama. **Capacitação de servidores públicos municipais: a visão dos egressos do curso de Gestão Pública Municipal (UAB)**. Brasília, 2016. Acesso em 17/01/2024.

BITTENCOURT, Maria Aguiar. **ESCOLAS DE GOVERNO E A PROFISSIONALIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO** - Estudo de caso da ESPEA - 2008. Acesso em 16/01/2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Parecer nº 11/2012**, de 4 de setembro de 2012. Propõe Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 4 set. 2012, Brasília-DF.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos**. 7. ed. Tamboré: Editora Manole, 2010.

DA SILVA, Claudia Maria Bezerra. **INVESTIGAÇÃO SOBRE O CURRÍCULO E A FORMAÇÃO DO ESTUDANTE. GT 20 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA**. São Paulo - 2023.

DAMASCENO, F.; SILVEIRA, T.; LIMA, K.; MAGALHÃES, I.; OLIVEIRA, W.; NICACIO, S. **Ensaio acadêmico sobre a formação de professores para educação profissional e tecnológica no Brasil: desafios e perspectivas**. Revista Ibero-Americana De Humanidades Ciências E Educação, v. 7, n. 12, p. 1144-1159, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i12.3560.

DORNELLES, F.; CASTAMAN, A.; VIEIRA, J. **Educação profissional e tecnológica: desafios e perspectivas na formação docente**. Revista Exitus, v. 11, 20133, 2021. DOI: 10.24065/2237-9460.2021v11n1id1537.

FERRÃO, T. d. S.; PEREIRA, M. V. V. CORRÊA, M. X. **Avaliação de uma sequência didática prática e interdisciplinar para o ensino da influência do ph na conservação dos alimentos**. Research, Society and Development, v. 9, n. 9, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i9.7836.

FREITAS, Alana Sardinha. **RG&PP**, 9(2): 322-339, 2021

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 36. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007. (Coleção Leitura).

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe**. Revista Brasileira de Educação. v. 14, n. 40, p. 168- 194, jan./abr. 2009.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise N. (orgs.). **Ensino médio integrado: concepção e contradições**. 3ª edição. São Paulo: Cortez, 2012.

GONÇALVES, Nadia G.; VIEIRA, Carina S.; ANTUNES, Patrícia S. **Extensão na Universidade Federal do Paraná: constituição histórica**. Extensão em Foco, Curitiba, PR, n. 10, p. 3-49, jan./jun. 2015.

GRAMSCI, Antonio. Cadernos do Cárcere, vol 2: Os intelectuais. **O princípio educativo**. Jornalismo. 9ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022.

KUENZER, A. A.Z. **Da dualidade assumida à dualidade negada; o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente**. Educação e Sociedade, v 28, p.1153- 1178, 2007

MARX, K. O Capital - **Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MAZZILLI, Sueli. **Ensino, pesquisa e extensão: reconfiguração da universidade brasileira em tempos de redemocratização do Estado**. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - RBPAAE – v.27, n.2, p. 205-221, maio/ago. 2011. Associação Nacional de Política e Administração da Educação – ANPAE. Recife: ANPAE, 2011.

MOITA, F. M. G. da S. C.; DE ANDRADE, F. C. B. **A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão: o caso do estágio de docência na pós-graduação.** Olhar de Professor, [S. l.], v. 8, n. 2, 2009. Disponível em:

<https://revistas.uepg.br/index.php/olhardeprofessor/article/view/1441>. Acesso em: 05 fev. 2024.

NEVES, L. M. G. S., & IGLESIAS, F. (2021). **Como estudantes avaliam a qualidade da educação profissional e tecnológica?** Um estudo com grupos focais. *Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica*, 2, 20, e 11078. Acesso em: 05 fev. 2024

PANIAGO, R. N. . **A FORMAÇÃO DOCENTE PARA A METAMORFOSE DO ENSINO NOS INSTITUTOS FEDERAIS: UM DIREITO ASSEGURADO OU CERCEADO NAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS?** . Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 15, n. 44, p. 454–473, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.8260270. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/1928>. Acesso em: 5 fev. 2024.

PEREIRA, A; FEIJÓ, G. **100 palavras para entender a educação profissional e tecnológica.** Trabalho & Educação, v. 29, n. 3, p. 131-149, 2021. DOI: 10.35699/2238-037x.2020.25360.

PELLISSARI, Lucas Barbosa. **"A perspectiva Ciência, Tecnologia e Sociedade no contexto da educação tecnológica e politécnica: primeiras aproximações teóricas."** *Revista Brasileira de Educação* 28 (2023): e280071.

RAYS, Oswaldo Alonso. **Ensino-Pesquisa-Extensão: notas para pensar a indissociabilidade.** Revista do Centro de Educação. Cadernos – Edição 2003 n° 21. Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. Santa Maria: UFSM, 2003.

SCHENDER, Klim W. **Formação para o trabalho docente: a extensão universitária na área da educação.** 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Católica de Santos, Santos, SP, 2011.

TAUCHEN, Gionara. **O princípio da indissociabilidade universitária: um olhar transdisciplinar nas atividades de ensino, de pesquisa e de extensão.** 2009. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

3 PRODUTO EDUCACIONAL

Os Produtos Educacionais propostos para a finalização deste trabalho foram as Propostas de: Normativas: **NORMA DE AFASTAMENTO PARA AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PARA LICENÇA CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA CATARINENSE – IFC - RESOLUÇÃO 006/2021** e Minuta de novo **EDITAL PARA SERVIDORES DO QUADRO EFETIVO DO IFC PARA AS VAGAS DE AFASTAMENTO INTEGRAL PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* OU PÓS-DOCTORADO**.

3.1 Introdução

As propostas de documentos: Norma de Afastamento de Capacitação e Para Licença Capacitação dos Servidores e do Edital de Afastamento integral para os servidores do IFC surgiram da análise dos resultados encontrados na pesquisa da seção anterior, onde encontrou-se baixa aderência às finalidades institucionais das capacitações realizadas pelos servidores e falta de engajamento na busca pelo atingimento das premissas dos Institutos Federais, em especial ao do Instituto Federal Catarinense.

Com o objetivo de aproximar os cursos ou pesquisas ou grau de formação dos servidores com os objetivos estratégicos institucionais do IFC, sugerimos alterações no texto das normativas, para que tragam novas formas e requisitos fundamentais na análise da autorização de afastamento integral.

Outro ponto a ser explorado com as propostas foi a aproximação da PROEPPI com o direcionamento das pesquisas realizadas pelos servidores do IFC em suas capacitações *stricto sensu*, buscando trilhar um caminho de pesquisas alinhadas aos objetivos da instituição e dando os rumos presentes e futuros às pesquisas.

E como através do Curriculum Lattes CNPq é uma das formas de os servidores apresentarem à sociedade interessada, suas produções acadêmicas, profissionais e científicas, incluímos dispositivo de obrigatoriedade de atualização anual do Curriculum Lattes.

3.2 Aplicação do Produto

Estes produtos educacionais foram apresentados para o Colegiado de Gestão de Pessoas do IFC, composto por Diretor de Gestão de Pessoas, Pró-Reitora de Desenvolvimento Inclusão Diversidade e Assistência à Pessoa, Pró-Reitor de Administração, Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), Coordenador da Comissão Interna de Supervisão (CIS/PCCTAE), Presidente do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE), Representante da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), Representante da Comissão Interna de Supervisão (CIS/PCCTAE) e Representante dos Coordenadores de Gestão de Pessoas dos Campi, em reunião realizada em 27 de Fevereiro de 2024, de maneira virtual, está disponível para visualização completa em : <https://drive.google.com/file/d/10WCu7hU9O272rLuDK8dY-MFrbCmHq2SY/view?usp=sharing> e conforme figuras a seguir:

Figura 3 - Aplicação do produto educacional

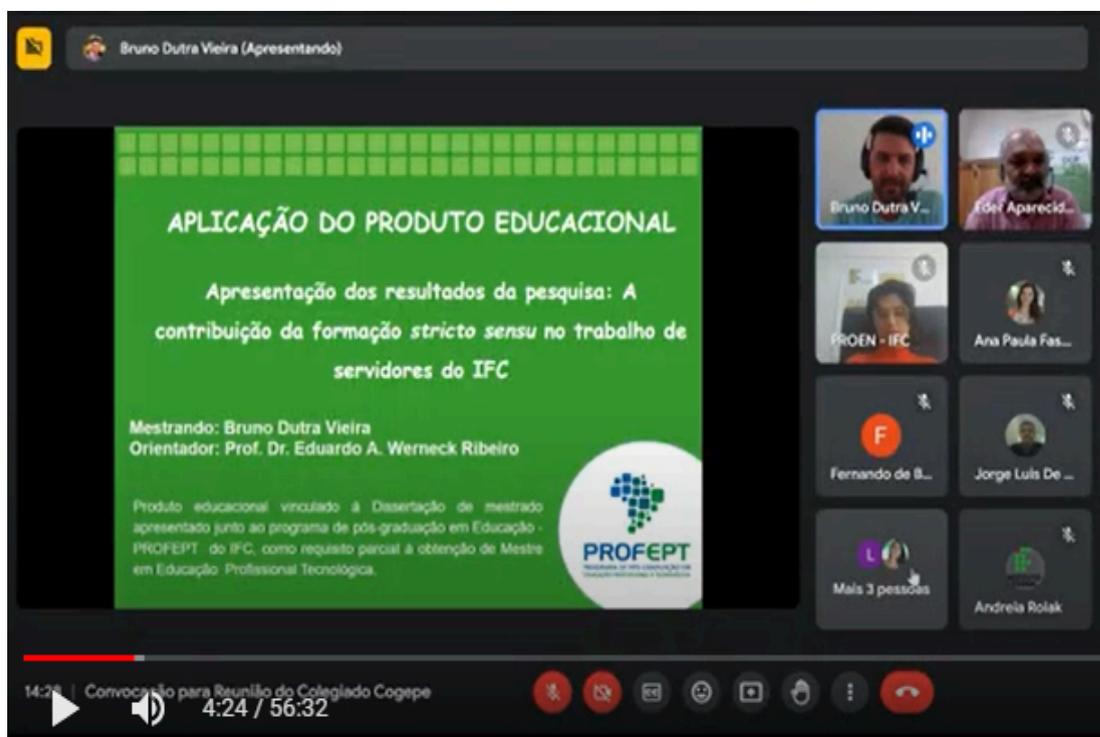


Figura 4 - Aplicação do produto educacional

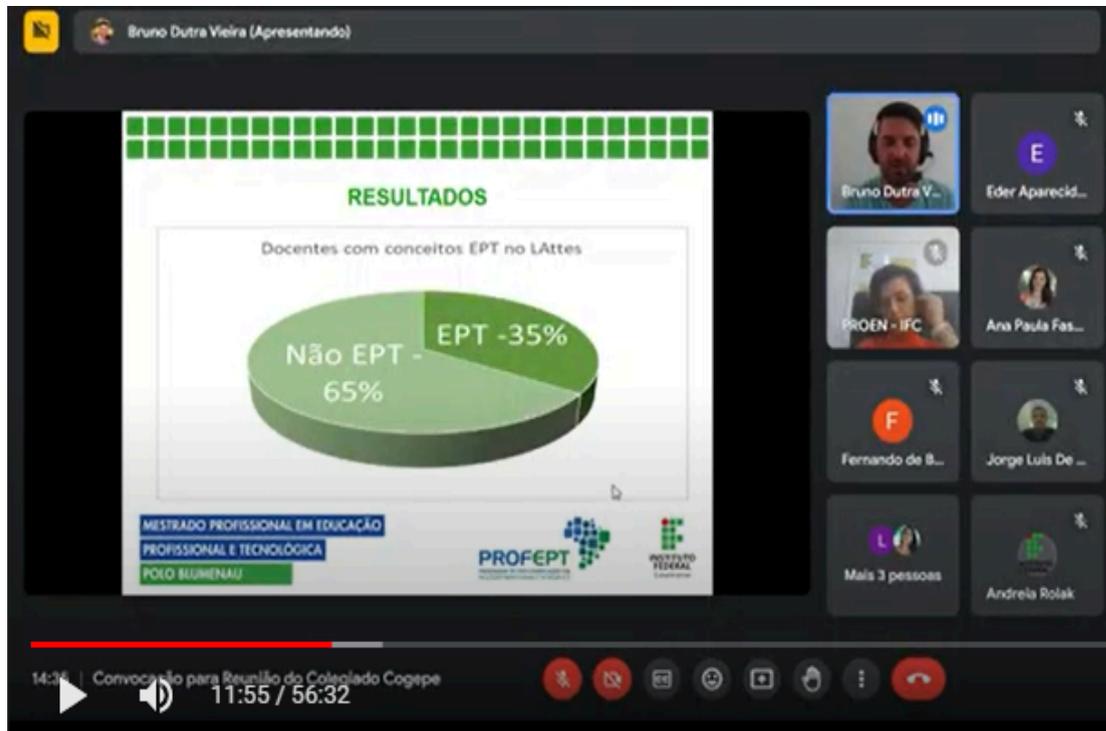


Figura 5 - Aplicação do produto educacional



Durante a apresentação dos produtos foi abordado objetivo do produto com base na pesquisa realizada com os servidores do IFC, a Resolução 006/2021 CONSUPER e o Edital de Afastamento Integral, ambos sem alterações.

Posteriormente apresentou-se os artigos, incisos e parágrafos que sugerem alterações e por último a Resolução 006/2021 CONSUPER e o Edital de Afastamento Integral na íntegra com as alterações propostas.

3.3 Discussão e avaliação do produto

Vejamos a seguir as propostas de alterações: Como era ; Como ficou e qual o objetivo desta alteração.

Tabela 2 - Proposta de Alteração da Resolução 006/2021

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO 006/2021		
<i>COMO ERA</i>	<i>COMO FICOU</i>	<i>OBJETIVOS</i>
Art. 16. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se integralmente do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar de programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior.	Art. 16. No interesse da Administração e alinhado ao plano estratégico do IFC, o servidor poderá afastar-se integralmente do exercício de seu cargo efetivo, mantendo a respectiva remuneração, para participar de um programa de pós-graduação stricto sensu em uma instituição de ensino superior.	Vincular o objetivo do afastamento integral ao plano estratégico do IFC

<p>Art. 16 § 1º - Não existia</p>	<p>§ 1º O curso, pesquisa ou grau de formação deve estar alinhado com os objetivos estratégicos institucionais do IFC. A avaliação de alinhamento será realizada pela chefia imediata do servidor, a Pró-Reitoria de Extensão, Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROEPPI) e a Direção-Geral, no caso de servidores lotados em um campus, ou pelo Pró-Reitor, no caso de servidores lotados na Reitoria com a apreciação final pelo Colegiado de Gestão de Pessoas (Cogepe).</p>	<p>Incluir os itens: Curso, pesquisa ou grau de formação. Criar fluxo para incluir a avaliação da PROEPPI e do COGEPE na avaliação dos afastamentos integrais.</p>
<p>Art. 23 O servidor afastado integralmente deverá manter atualizado o seu Currículo Lattes no CNPq.</p>	<p>Art. 23. O servidor afastado integralmente deverá atualizar anualmente o seu Currículo Lattes durante o período do curso, sob pena de interrupção do afastamento integral.</p>	<p>Incluir a temporalidade na atualização do Currículo Lattes e tornar a atualização vinculante ao afastamento integral.</p>

<p>Art. 32 § 1º - Ao final do curso, o servidor deverá apresentar cópia da dissertação de mestrado, tese de doutorado ou relatório de pós-doutorado à Biblioteca de seu campus de lotação, ou à DGP na Reitoria, a fim de que o trabalho seja disponibilizado à comunidade acadêmica e à sociedade, salvo em impedimento legal.</p>	<p>Art. 32 §1º Ao final do curso, o servidor deverá apresentar cópia da dissertação de mestrado, tese de doutorado ou relatório de pós-doutorado, juntamente com uma proposta de ação detalhada. Esta proposta de ação deve demonstrar como a capacitação recebida pode ser aplicada para contribuir com os objetivos estratégicos do IFC. Ambos os documentos devem ser entregues à Biblioteca do seu campus de lotação, ou à DGP na Reitoria, para que o trabalho e a proposta de ação sejam disponibilizados à comunidade acadêmica e à sociedade, salvo em impedimento legal.</p>	<p>Incluir a exigência de entrega de uma ação detalhada de como a capacitação recebida pode ser aplicada para contribuir com os objetivos estratégicos do IFC.</p>
<p>Art. 36. A mudança para outro programa de pós-graduação, dentro do mesmo nível de pós-graduação, após iniciado o afastamento, deverá ser solicitada prévia e expressamente por meio do processo vigente de afastamento para pós graduação, que será encaminhado para manifestação da chefia imediata e da Direção-Geral, no caso de servidores lotados em campus, e para o (a) pró-reitor (a), no caso de</p>	<p>Art. 35. A mudança para outro programa de pós-graduação, dentro do mesmo nível de pós-graduação, após iniciado o afastamento, deverá ser solicitada prévia e expressamente por meio do processo vigente de afastamento para pós-graduação, que será encaminhado para manifestação da chefia imediata, da PROEPPI (Pró-reitoria de Extensão, Pesquisa, Pós-graduação e Inovação) e da Direção-Geral, no caso de</p>	<p>Incluir a PROEPPI no fluxo de análises de troca de curso.</p>

servidores lotados na Reitoria, e, por fim, seguirá para apreciação do Cogepe	servidores lotados em campus, e para o (a) pró-reitor (a), no caso de servidores lotados na Reitoria, e, por fim, seguirá para apreciação do Cogepe.	
Art. 43. Deverão constar do edital de abertura de inscrições, no mínimo, as seguintes informações: II. Especificação do número de vagas, separadas por campus e por carreira, a qual deverá ser extraída do Siape nos meses de fevereiro e agosto;	Art. 43. Deverão constar do edital de abertura de inscrições, no mínimo, as seguintes informações: II. Especificação do número de vagas, separadas por campus e por carreira e as exclusivas para MESTRADO ou DOUTORADO ou PÓS-DOUTORADO, a qual deverá ser extraída do Siape nos meses de fevereiro e agosto;	Incluir a possibilidade de reservar vagas exclusivas para MESTRADO, DOUTORADO ou PÓS-DOUTORADO nos editais de afastamento integral.

Fonte: Os autores (2024)

Tabela 3 - Proposta de alteração do edital de afastamento integral

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DO EDITAL DE AFASTAMENTO INTEGRAL		
<i>COMO ERA</i>	<i>COMO FICOU</i>	<i>OBJETIVOS</i>
Art. 1º – Este edital tem como objetivo a seleção de servidores da carreira de Técnico-administrativo em Educação e Docentes para participar de afastamento integral para cursar pós-graduação stricto sensu ou pós-doutorado, no âmbito do IFC.	Art. 1º – Este edital tem como objetivo a seleção de servidores da carreira de Técnico-administrativo em Educação e Docentes para participar de afastamento integral para cursar pós-graduação stricto sensu ou pós-doutorado, de acordo com os objetivos estratégicos institucionais do IFC.	Incluir os objetivos estratégicos institucionais do IFC, no objetivo do IFC

<p>Art. 2º § 1º - Não existia</p>	<p>Art. 2º § 1º A PROEPPI (Pró-reitoria de Extensão, Pesquisa, Pós-graduação e Inovação) em conjunto com a PROPessoas/DGP define de acordo com os objetivos estratégicos institucionais do IFC o quantitativo de vagas por campus/Reitoria, exclusivas para MESTRADO ou DOUTORADO ou PÓS-DOUTORADO.</p>	<p>Incluir a possibilidade de reservar vagas exclusivas para MESTRADO, DOUTORADO ou PÓS-DOUTORADO nos editais de afastamento integral.</p>
<p>Art. 12 II - Justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor.</p>	<p>II - Justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor e que esteja alinhado com os objetivos estratégicos institucionais do IFC.</p>	<p>Vincular o objetivo do afastamento integral ao plano estratégico do IFC</p>
<p>Art. 12 V - Manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação.</p>	<p>Art. 12 V - Manifestação da Pró-Reitoria de Extensão, Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROEPPI) e a Direção-Geral, no caso de servidores lotados em um campus, ou pelo Pró-Reitor, no caso de servidores lotados na Reitoria com a apreciação final pelo Colegiado de Gestão de Pessoas (Cogepe), quanto ao alinhamento do curso, pesquisa ou grau de formação com os objetivos estratégicos institucionais do IFC.</p>	<p>Criar fluxo para incluir a avaliação da PROEPPI e do COGEPE na avaliação dos afastamentos integrais.</p>

<p>Art. 17 VI. O servidor afastado integralmente deverá manter atualizado o seu Currículo Lattes no CNPq.</p>	<p>Art. 17 VI. O servidor afastado integralmente deverá atualizar anualmente o seu Currículo Lattes durante o período do curso, sob pena de interrupção do afastamento integral.</p>	<p>Incluir a temporalidade na atualização do Curriculum Lattes e tornar a atualização vinculante ao afastamento integral.</p>
<p>Art. 17 X. Ao final do curso, o servidor deverá apresentar cópia digital da dissertação de mestrado, tese de doutorado ou relatório de pós-doutorado à biblioteca de seu campus de lotação, ou à DGP na Reitoria, a fim de que o trabalho seja disponibilizado à comunidade acadêmica e à sociedade, salvo impedimento legal.</p>	<p>Art. 17 X. Ao final do curso, o servidor deverá apresentar cópia da dissertação de mestrado, tese de doutorado ou relatório de pós-doutorado, juntamente com uma proposta de ação detalhada. Esta proposta de ação deve demonstrar como a capacitação recebida pode ser aplicada para contribuir com os objetivos estratégicos do IFC. Ambos os documentos devem ser entregues à Biblioteca do seu campus de lotação, ou à DGP na Reitoria, para que o trabalho e a proposta de ação sejam disponibilizados à comunidade acadêmica e à sociedade, salvo em impedimento legal.</p>	<p>Incluir a exigência de entrega de uma ação detalhada de como a capacitação recebida pode ser aplicada para contribuir com os objetivos estratégicos do IFC.</p>

Fonte: Os autores (2024)

Entende-se que com a aplicação destas alterações propostas os gestores do IFC poderão ter maior controle sobre os rumos da instituição e buscando alcançar os objetivos da oferta de uma educação profissional e tecnológica de qualidade.

A apresentação do produto rendeu comentários elogiosos pela temática estudada, comentários da importância desse tema para a Educação Profissional

Tecnológica e questionamentos sobre os critérios adotados para a liberação dos servidores TAEs para afastamento integral. O questionamento gerou em torno da avaliação do curso ou tema ou grau de formação estarem alinhados aos objetivos do IFC, como por exemplo o servidor se afastar para realizar curso distinto da sua área de atuação ou cargo exercido no IFC, vinculando somente à sua formação acadêmica e anterior a sua entrada no IFC. A reflexão girou em torno dos critérios a serem adotados com a proposta de alteração esteja inicialmente vinculada a capacitação do servidor e ao atingimento de objetivos estratégicos da instituição e não, somente, a vontade de se capacitar do servidor, em um curso que agregará a sua vida acadêmica, todavia não agregará nas atribuições vinculadas ao cargo de concurso.

Com essa discussão, podemos concluir que as propostas sugeridas de alterações na Resolução 006/2021 e no Edital de Afastamento integral vem ao encontro da busca pelo alcance dos objetivos do IFC, através de autorização para afastamento integral em cursos ou pesquisas ou grau de graduação. Cabe ressaltar que a capacitação dos servidores sempre trará benefícios ao servidor, cabe aqui alinhar os benefícios do servidor aos objetivos do IFC.

Cabe também aos gestores do IFC fomentar a capacitação dos servidores e induzir que as capacitações estejam ligadas às necessidades do IFC.

Após a apresentação, os membros do Colegiado presentes na reunião receberam um questionário com 10 questões para avaliação do produto educacional, as respostas deveriam ser escolhidas entre: Concordo Totalmente, Concordo, Não tenho opinião a respeito; Não concordo e Discordo totalmente, além de uma questão aberta para comentários ou sugestões.

A primeira pergunta tratava sobre: A apresentação possui um texto atrativo e de fácil compreensão? Onde 62,5% disseram concordar totalmente e 37,5% disseram concordar, não tivemos escolha das demais opções de resposta.

Quando questionados sobre a possibilidade de identificar uma progressão nos assuntos apresentados com interligação e coerência entre os temas abordados, 87,5 % responderam que concordam totalmente e 12,5% concordam, 0% para as outras alternativas.

Tratando sobre se recursos audiovisuais conseguiram transmitir o conteúdo? Ninguém respondeu Não tenho opinião a respeito; Não concordo e Discordo totalmente, ficando com 12,5% para concordo e 87,5% para concordo totalmente.

Pergunta 4 No que se refere ao estilo textual, a apresentação apresenta escrita acessível, não contém palavras que você considera desnecessárias e difíceis de entender, bem como, utiliza diferentes linguagens, contemplando a diversidade linguística (textos, figuras, quadrinhos, etc.)? Resta claro que o estilo e a apresentação foram de fácil entendimento, pois 87,5% concordaram totalmente e 12,5% concordaram.

100 % dos entrevistados concordaram totalmente quando questionados se o apresentador mostrou domínio do conteúdo apresentado.

Quanto à disponibilização de conteúdos e informações permitiram a visualização dos dados pesquisados? 62,5 % assinalaram concordar totalmente, enquanto 37,5% concordam sobre o tema.

Passando para uma avaliação crítica sobre o tema, questionou-se se a apresentação contribui, através de seus conteúdos para a compreensão do tema abordado? Temos então que 50% dos entrevistados concordaram totalmente, 37,5% concordam e 12,5% não tiveram opinião a respeito.

Perguntou-se também se ampliou a sua visão sobre a abordagem da prática da Educação Profissional Tecnológica junto ao IFC ? Neste teve-se 12,5% concordando totalmente, 75% concordando e 12,5 entenderam que não tem opinião a respeito.

Buscando entender se a apresentação/produto permitiu a reflexão dos caminhos e estratégias IFC deverá para o fortalecimento da EPT no que tange aos afastamentos integrais para cursar mestrados, doutorados e pós-doutorados. 25% concordam totalmente sobre o tema, 62,5 % assinalou a opção concordo e 12,5% diz não concordar.

Foi disponibilizado também um campo para resposta aberta buscando atrair algum comentário ou sugestão sobre o Produto Educacional.

Entrevistado 1 : *“Parabéns a apresentação e pela pesquisa. Os dados são relevantes para repensar para além das normativas, mas olhar para o nosso IFC.”*

Entrevistado 2 : *“Bem pertinente o estudo. Proposta vai ao encontro (de forma mais específica) à Lei 9991/2019 (PNDP).”*

Entrevistado 3: *“Parabéns por este estudo tão pertinente para nós, servidores*

do IFC!”

Após a validação do produto, resta claro que atingiu-se o objetivo de aplicação do produto junto com o Colegiado de Gestão de Pessoas do IFC.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o interesse em explorar os caminhos formativos dos servidores do IFC e suas contribuições para o fortalecimento da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), nos propusemos neste trabalho a pesquisar nos Currículo Lattes dos servidores que se afastaram integralmente para cursar pós-graduação *stricto sensu* durante o período de Janeiro de 2014 a Março de 2022.

A pesquisa procurou a partir dos conceitos ligados a EPT a formulação do argumento que a capacitação do servidor está em consonância com o que é debatido teoricamente na EPT tendo em vista a formação cidadã e integral do conhecimento também se aplica ao servidor, assim, justificando o incentivo (afastamento integral) aos servidores do Instituto Federal Catarinense (IFC) para se para cursar pós-graduação.

Todavia, durante a pesquisa identificou-se que há um déficit no engajamento dos servidores na promoção da EPT discutida na revisão teórica dentro do Instituto Federal Catarinense (IFC), visto o baixo grau de aproximação dos servidores com a temática em questão.

Através do alcance dos objetivos específicos desta pesquisa, resultando em cumprimento à conclusão do objetivo geral, indicam que a contribuição da formação de pós-graduação *stricto sensu* é baixo quando relacionado a o fortalecimento e engajamento com a EPT.

Sendo assim, surge a proposta de criação de uma estratégia institucional que leve em consideração apenas a capacitação dos servidores vinculada ao fortalecimento da instituição e o desenvolvimento do arranjo produtivo local.

Para o alcance do objetivo da proposta, sugere-se como produto educacional a alteração da Resolução 006/2021 que trata, entre outros assuntos, do afastamento integral dos servidores e do Edital de afastamento integral dos servidores do IFC,

buscando aproximar os cursos ou pesquisas ou grau de formação dos servidores com os objetivos estratégicos institucionais do IFC e aproximando a PROEPPI do direcionamento das pesquisas realizadas pelos servidores do IFC em suas capacitações *stricto sensu*.

Um exemplo claro de capacitação que fortalece a EPT é o próprio PROFEPT, que estuda e abrange toda a história, as políticas públicas, os desafios da EPT, prevendo vagas reservadas a servidores da educação e propondo a elaboração de um produto educacional de aplicabilidade imediata, que visa intervenções ou proposta de melhorias, agregando valor às instituições de ensino.

Finda-se a intervenção da pesquisa com os resultados da necessidade de um olhar mais estratégico para as capacitações dos servidores, através de alteração cultural e de normativas sobre o afastamento integral e capacitação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Parecer nº 11/2012**, de 4 de setembro de 2012. Propõe Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 4 set. 2012, Brasília-DF.

PACHECO, Eliezer. **Fundamentos político-pedagógicos dos institutos federais** : diretrizes para uma educação profissional e tecnológica transformadora. / Eliezer Pacheco. – Natal : IFRN, 2015.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL I

PROPOSTA DE NORMA PARA AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PARA LICENÇA CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFC

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica – SETEC Instituto Federal

Catarinense – IFC

Conselho Superior

NORMA DE AFASTAMENTO PARA AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E PARA LICENÇA CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA CATARINENSE – IFC

TÍTULO I

Capítulo Único

Da Conceituação Genérica

Art. 1º A norma de afastamento para ações de capacitação e para licença capacitação norteiam a forma de participação no conjunto de atividades educacionais, institucionalizadas ou não, baseadas no princípio da legalidade, que visam à formação e ao desenvolvimento do servidor para o seu constante crescimento humano e profissional, bem como a sua valorização e a consequente melhoria na execução das suas atribuições.

Art. 2º Para fins desta Resolução, aplicam-se os seguintes conceitos:

- I. Desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
- II. Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento

de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III. Educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;

IV. Aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

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

VI. Ações de capacitação: cursos de aperfeiçoamento e qualificação, cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, seminários, congressos e outros eventos similares, versando sobre temas de cunho científico, técnico, artístico, cultural ou equivalente, desde que contribuam para a atualização profissional e o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração.

VII Programas institucionais: conjunto de atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão, Inovação e/ou Gestão Institucional, formalmente previstas em Regimento Geral, Estatuto, Resolução ou ainda aquelas apresentadas em processos específicos, de acordo com sua característica.

VIII. Afastamento: dispensa temporária do servidor, do exercício das atividades inerentes ao seu cargo, para participar de diferentes modalidades de formação e aperfeiçoamento profissional.

IX. Concessão: ato ou efeito de conceder autorização para realização da ação de capacitação.

Art. 3º As ações de capacitação dos servidores compreendem aquelas: I - Para qualificação (educação formal), presencial ou a distância:

- a) cursos de nível médio e profissionalizante;
- b) cursos de graduação;
- c) cursos de pós-graduação – aperfeiçoamento;
- d) cursos de pós-graduação – Especialização;
- e) cursos de pós-graduação – Mestrado;
- f) cursos de pós-graduação – Doutorado;
- g) pós-doutoramento.

II - Para o aperfeiçoamento de curta duração, presencial (em serviço ou fora da Instituição) ou a distância:

- a) cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional
- b) visitas técnicas.

III - Para cumprir exigência legal da licença capacitação:

- a) ações de qualificação, aperfeiçoamento, estágio curricular, elaboração de monografia de especialização, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, intercâmbio profissional, trabalho voluntário, cujo objeto seja compatível com o plano de desenvolvimento de pessoas da instituição.

IV - Para Treinamento Regularmente Instituído.

TÍTULO II

Das Ações de Capacitação

CAPÍTULO I

Do Horário Especial para Servidor Estudante

Art. 4º A concessão de horário especial para servidor estudante, para cursos de nível médio e profissionalizante, cursos de graduação, cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, regulares ou supletivos, e para disciplinas isoladas de programas de pós-graduação stricto sensu, dar-se-á mediante compatibilização de sua jornada laboral com as atividades acadêmicas dos referidos cursos, quando comprovada a incompatibilidade do horário, sem prejuízo do exercício das atividades do cargo e com compensação de horário, na forma da legislação vigente.”

Art. 5º O horário especial para servidor estudante será concedido mediante atendimento aos seguintes requisitos iniciais:

I - estar matriculado e com frequência regular em cursos de nível médio e profissionalizante, cursos de graduação, cursos de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*, regulares ou supletivos ou em disciplinas isoladas de programas de pós-graduação *stricto sensu*.

II – comprovar a incompatibilidade entre o horário escolar e o do setor de trabalho, mediante documento comprobatório emitido pela instituição promotora do curso, com a indicação do turno e carga horária semanal a ser cursada.

III – fazer a reposição das horas destinadas aos estudos no decorrer da semana, de acordo com o disposto no § 1º do art. 98 da Lei nº 8.112/90 e de acordo com a Portaria Normativa de controle de frequência vigente.

IV – formalizar requerimento à chefia imediata para tal concessão, fazendo constar no documento o plano de compensação de horários para a reposição da jornada semanal de trabalho.

Art. 6º Para o processo de solicitação de horário especial, o servidor deverá protocolar requerimento com a documentação instituída no Manual do Servidor.

Art. 7º A concessão do horário especial para servidor estudante dar-se-á de acordo com o regime do curso, por meio de ato administrativo do dirigente máximo do IFC, consoante o art. 98 da Lei nº 8.112/90, após apreciação da chefia imediata e Direção-Geral/Pró-reitoria, bem como da CPPD, no caso de servidor docente e, da CIS, quando técnico administrativo e, ainda, após análise da Diretoria de Gestão de Pessoas.

§ 1º O servidor autorizado a se ausentar do serviço para a realização de exames e provas do curso regular deverá apresentar comprovação oficial do estabelecimento de ensino para esse fim.

§ 2º O servidor só poderá iniciar o horário especial de estudante após ato administrativo de autorização do dirigente máximo da instituição.

§ 3º A DGP terá o prazo de até 30 dias para analisar a solicitação, contados a partir da data de tramitação do processo à Coordenação responsável pela análise.

Art 8º A renovação deverá ser, no máximo, semestral, independentemente do curso que estiver frequentando e da periodicidade da matrícula, para tanto deverá ser requerida 30 dias antes do início de cada período, mediante apresentação de documento comprobatório da matrícula para aquele período ou da frequência regular no período anterior.

§ 1º O servidor só poderá iniciar a renovação do horário especial de estudante após ato administrativo de autorização do dirigente máximo da instituição.

§ 2º A DGP terá o prazo de até 30 dias para analisar a solicitação, contados a partir da data de tramitação do processo à Coordenação responsável pela análise.

Art. 9º Cabe à chefia imediata controlar a frequência do servidor, bem como acompanhar e fiscalizar o cumprimento dos períodos de compensação e as tarefas a serem executadas.

Art. 10. Será permitido ao servidor deixar de comparecer ao serviço para prestar exames nacionais de avaliação de ensino e vestibulares, mediante comprovação e compensação de acordo com a Portaria Normativa sobre o controle de frequência vigente.

Art. 11. Para o afastamento previsto no *caput* deste artigo, a concessão de horário especial deve interromper-se durante as férias escolares e/ou quando as atividades normais de ensino do curso forem interrompidas por quaisquer motivos.

Art. 12. São razões para a revogação da concessão do horário especial:

I. o trancamento geral da matrícula;

II. a conclusão do curso;

III. o desligamento;

IV. o jubramento.

§ 1º Na hipótese de trancamento de disciplina, poderá haver a redução do horário concedido, equivalente à carga horária da disciplina trancada.

§ 2º O servidor deverá solicitar imediatamente o cancelamento do horário especial quando cessarem os motivos que ensejaram sua concessão.

§ 3º Constatado que a situação do servidor estudante não corresponde aos comprovantes apresentados, ou que não estão sendo cumpridas as exigências desta norma, será cancelado o horário especial sem prejuízo das medidas disciplinares cabíveis.

§ 4º O servidor estudante que não compensar o horário especial nas formas do art. 9º perderá a parcela de remuneração diária proporcional correspondente.

Art. 13. O servidor ocupante de Função Gratificada (FG), Cargo de Direção (CD) ou Função de Coordenação de Curso (FCC) não fará jus ao horário especial para servidor estudante.

CAPÍTULO II

Do Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior

Art. 14. O servidor poderá ausentar-se do país para estudo ou missão oficial somente mediante autorização do (a) reitor(a) do Instituto Federal Catarinense, conforme competência subdelegada pelo ministro de Estado da Educação.

§ 1º A ausência não poderá exceder 4 (quatro) anos, e, posteriormente à missão, ou estudo, somente será permitido novo afastamento após decorrido igual período.

§ 2º Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesses particulares antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento, na forma dos art. 46 e 47 da Lei nº 8.112/1990.

Art. 15. O afastamento de servidor para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere dar-se-á com perda total da remuneração, na forma da legislação vigente.

CAPÍTULO III

Do afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*

Art. 16. No interesse da Administração e alinhado ao plano estratégico do IFC, o servidor poderá afastar-se integralmente do exercício de seu cargo efetivo, mantendo a respectiva remuneração, para participar de um programa de pós-graduação *stricto sensu* em uma instituição de ensino superior.

§ 1º O curso, pesquisa ou grau de formação deve estar alinhado com os objetivos estratégicos institucionais do IFC. A avaliação de alinhamento será realizada pela chefia imediata do servidor, a Pró-Reitoria de Extensão, Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROEPP) e a Direção-Geral, no caso de servidores lotados em um campus, ou pelo Pró-Reitor, no caso de servidores lotados na Reitoria com a apreciação final pelo Colegiado de Gestão de Pessoas (Cogepe).

§ 2º O afastamento somente poderá ocorrer se a participação no programa de pós-graduação não puder ser simultânea ao exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

Art. 17. Os afastamentos para a realização de programas de pós-graduação *stricto sensu* somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no Instituto Federal Catarinense há pelo menos 03 (três) anos, para Mestrado, e 04 (quatro) anos para Doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares e/ou para gozo de licença capacitação, ambos nos 02 (dois) anos anteriores à data de protocolo do requerimento do afastamento integral, considerando-se a data de retorno do último período de gozo das licenças de que trata este artigo e os demais requisitos previstos nesta resolução e no edital do processo seletivo.

§ 1º Não se aplica ao ocupante de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal a exigência de 03 (três) anos de exercício em cargo efetivo para Mestrado e 04 (quatro) anos para Doutorado, podendo o docente afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para participar de programas de Mestrado e Doutorado, por período proporcional ao tempo de exercício na instituição, sendo necessário o período mínimo de 12 (doze) meses de exercício prévio para afastamento pelo mesmo período.

§ 2º Na possibilidade de o servidor docente afastar-se integralmente pelo período proporcional ao tempo de exercício no IFC, não será possível solicitar a prorrogação do afastamento integral, devendo aquele permanecer no exercício das atribuições de seu cargo efetivo pelo mesmo período de afastamento.

Art. 18. Os afastamentos para a realização de programas de Pós-Doutorado somente serão concedidos aos servidores ocupantes de cargo efetivo no Instituto Federal Catarinense há pelo menos 04 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares nos 04 (quatro) anos anteriores à data de protocolo do requerimento do afastamento integral, considerando a data de retorno do último período de gozo das licenças de que trata este artigo e os demais requisitos previstos nesta resolução e no edital do processo seletivo.

§ 1º Não se aplica ao ocupante de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal a exigência de 04 (quatro) anos para pós doutorado descrita no *caput*, podendo o docente afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para participar de programa de Pós-Doutorado, por período proporcional ao tempo de exercício na instituição, sendo necessário o período mínimo de 12 (doze) meses de exercício prévio para afastamento pelo mesmo período.

§ 2º Na possibilidade de o servidor docente afastar-se integralmente pelo período proporcional ao tempo de exercício no IFC, não será possível solicitar a prorrogação do afastamento, devendo aquele permanecer no exercício das atribuições de seu cargo efetivo pelo mesmo período de afastamento.

Art. 19. O afastamento integral para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* somente se dará com ônus limitado, ou seja, com a remuneração de seu cargo efetivo e demais vantagens legais inerentes a este cargo.

Art. 20. O afastamento para pós-graduação *stricto sensu* no país só poderá ser concedido para realização de cursos reconhecidos pela Capes.

§ 1º Não farão jus ao afastamento integral os servidores participantes de Programas Minter e Dinter, assim como programas em outras instituições custeados pelo IFC (mensalidade, ou passagens, ou diárias).

§ 2º Não poderá se afastar integralmente o servidor matriculado em disciplina isolada de curso de pós-graduação *stricto sensu* e/ou em curso ofertado integralmente na modalidade a distância.

§ 3º Na possibilidade de o servidor estar respondendo a inquérito administrativo (Processo de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar), caberá à Comissão destes processos (Sindicância/PAD), em conjunto com a Corregedoria do IFC, avaliar e emitir parecer favorável ou não à liberação para o afastamento integral do servidor.

Art. 21. O afastamento do servidor para pós-graduação *stricto sensu* no país e/ou no exterior será concedido em tempo integral de acordo com a natureza do curso, respeitados os limites máximos de:

I - Mestrado – até 24 (vinte e quatro) meses;

II - Doutorado – até 48 (quarenta e oito) meses;

III - Pós-Doutorado – até 12 (doze) meses.

Parágrafo único. O servidor participante de outros programas de incentivo à formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (PIQIFC) poderá alterar o afastamento de parcial integral nos termos desta Normativa e concorrendo por edital, desde que:

I - Permaneça no mesmo programa de pós-graduação;

II - Somados os períodos de participação em outros programas institucionais com o período de afastamento integral, sejam respeitados os limites estabelecidos nos incisos I a III do *caput* deste artigo.

Art. 22. Para a concessão de afastamento integral do servidor, é vedada a participação em atividades na instituição e em atividade em instituição externa que esteja vinculada a sua área de atuação (bancas de curso e concurso, avaliações internas e externas, entre outros), inclusive os casos previstos de Colaboração Esporádica para servidores com Regime de Dedicção Exclusiva, com exceção das atividades obrigatórias e que estejam relacionadas ao programa de pós-graduação *stricto sensu* a que o servidor esteja vinculado.

Art. 23. O servidor afastado integralmente deverá atualizar anualmente o seu Currículo Lattes durante o período do curso, sob pena de interrupção do afastamento integral.

Art. 24. Não poderá se afastar o servidor que, após o término do afastamento pretendido, não possa cumprir, no seu retorno, tempo igual ao afastamento, em função de previsão de aposentadoria compulsória.

Art. 25. O servidor beneficiado pelo afastamento previsto de que trata este capítulo deverá permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido, não podendo solicitar vacância de cargo, exoneração de cargo, licença para tratar de interesses particulares, aposentadoria, redistribuição ou colaboração técnica externa ao IFC antes de decorrido período igual ao do afastamento.

§ 1º Caso o servidor venha a solicitar vacância de cargo, exoneração de cargo, licença para tratar de interesses particulares, aposentadoria, redistribuição ou colaboração técnica externa ao IFC, antes de cumprido o período de permanência previsto no *caput* do artigo, deverá ressarcir ao erário, na forma dos art. 46 e 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, os gastos com seu aperfeiçoamento, integralmente ou valor correspondente à parcela não cumprida do período de permanência.

§ 2º Nos casos de aposentadoria por invalidez, o servidor fica desobrigado a ressarcir ao IFC os gastos com seu aperfeiçoamento.

Art. 26. Os períodos usufruídos pelos servidores na carreira docente para afastamento de que trata este capítulo serão descontados para fins de aposentadoria diferenciada de professor.

Art. 27. O servidor com afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* fará jus ao gozo dos dias de férias relativas ao exercício em que retornar, recebendo o adicional de férias correspondente:

§ 1º Os dias de programação de férias que coincidirem com o período de afastamento em hipótese alguma serão acumulados e gozados ao fim do período de afastamento.

§ 2º Na hipótese em que o período das férias programadas coincidir, parcial ou totalmente, com o exercício do afastamento ou retorno, as férias do exercício correspondente poderão ser programadas para período diverso ao período de afastamento.

§ 3º As férias de servidores afastados seguirão as mesmas regras e os mesmos períodos de marcação que os demais servidores.

§ 4º O tempo de afastamento integral, mesmo que coincidente com férias, não será computado para fins de aposentadoria especial para docentes.

Art. 28. O servidor que, no seu afastamento, obtiver bolsa de estudo, deverá submeter-se também à norma do órgão que a conceder.

Art. 29. O servidor deverá assinar Termo de Compromisso e Responsabilidade referente às condições fixadas nesta Normativa.

Art. 30. Ao retornar do afastamento, espontaneamente, por avaliação desfavorável, por desistência, por conclusão antes do previsto ou expirado o prazo concedido ou por convocação da Administração, o servidor deverá reassumir suas atividades imediatamente na instituição.

§1º No caso de a conclusão da pós-graduação *stricto sensu* ocorrer antes do término do período de afastamento, o servidor deverá retornar às suas atividades imediatamente, solicitando à DGP o encerramento antecipado da sua portaria de afastamento mediante o preenchimento de formulário específico disponível no Manual do Servidor do IFC.

§2º Nos casos em que a banca avaliadora do curso de pós-graduação *stricto sensu* sugerir adequações/ressalvas da dissertação ou tese, o servidor afastado poderá utilizar o período de afastamento para concluir o trabalho, de acordo com o prazo estabelecido em ata de defesa, devendo, nesse caso, entregar uma cópia da ata de defesa para ser anexada ao processo de Afastamento Integral. Este caso prevê a utilização do período já concedido ou o pedido de prorrogação do afastamento considerando o prazo máximo.

Art. 31. A comprovação da obtenção do título deverá ser efetuada em até 90 dias após o término do afastamento, com a apresentação do Diploma ou Declaração emitida pela instituição, com a informação de que foram atendidos todos os requisitos para obtenção do título, restando somente a confecção do Diploma.

§1º Ao final do curso, o servidor deverá apresentar cópia da dissertação de mestrado, tese de doutorado ou relatório de pós-doutorado, juntamente com uma proposta de ação detalhada. Esta proposta de ação deve demonstrar como a capacitação recebida pode

ser aplicada para contribuir com os objetivos estratégicos do IFC. Ambos os documentos devem ser entregues à Biblioteca do seu *campus* de lotação, ou à DGP na Reitoria, para que o trabalho e a proposta de ação sejam disponibilizados à comunidade acadêmica e à sociedade, salvo em impedimento legal.

§2º A entrega deverá ocorrer de forma digital, a fim de que a produção científica possa ser disponibilizada na biblioteca virtual do respectivo *campus*.

§3º O servidor afastado integralmente deverá remeter à Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação todos os trabalhos que publicar durante o período de seu afastamento, nos quais deverá citar obrigatoriamente que é servidor do IFC, seja ele mestrando, doutorando ou pós-doutorando.

Art. 32. No caso de conclusão de pós-graduação *stricto sensu*, constitui responsabilidade do servidor solicitar a progressão por titulação e/ou retribuição por titulação, no caso de professor, e o incentivo à qualificação, no caso de técnico administrativo.

Art. 33. No caso de término do período do afastamento por tempo proporcional ao tempo de exercício, em que o servidor ainda não concluiu o curso, mas continua frequentando-o, deverá ser apresentado histórico parcial com as disciplinas cursadas no período de afastamento, atestado (s) de matrícula semestralmente e, quando da conclusão do período previsto do programa, o certificado de conclusão, no prazo de até 90 dias.

Art. 34. Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, deverá indenizar a instituição nos termos dos arts. 46 e 47 da Lei nº 8.112/1.990, restituindo-á pelas despesas que teve com o afastamento integral, proporcional ao período não trabalhado, salvo na hipótese comprovada de força maior, de caso fortuito ou casos omissos a esta resolução, que serão apreciadas pelo Cogepe.

§ 1º Os conceitos de força maior e caso fortuito deverão ser fundamentados de acordo com o art. 393, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro.

Art. 35. A mudança para outro programa de pós-graduação, dentro do mesmo nível de pós-graduação, após iniciado o afastamento, deverá ser solicitada prévia e

expressamente por meio do processo vigente de afastamento para pós-graduação, que será encaminhado para manifestação da chefia imediata, da PROEPPI (Pró-reitoria de Extensão, Pesquisa, Pós-graduação e Inovação) e da Direção-Geral, no caso de servidores lotados em *campus*, e para o (a) pró-reitor (a), no caso de servidores lotados na Reitoria, e, por fim, seguirá para apreciação do Cogepe.

Parágrafo único. A mudança de programa de pós-graduação durante o afastamento integral não implicará a alteração da data final para o término do afastamento, devendo ser respeitado o prazo determinado na portaria de concessão inicial e o limite máximo estabelecido no art. 18 desta Resolução.

Art. 36. Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no exterior, autorizado nos termos do art. 96-A da Lei nº 8.112/90, o disposto nesta Normativa.

§ 1º Os documentos redigidos em língua estrangeira deverão ser traduzidos para o português por tradutor juramentado, para ter efeitos no Brasil.

§ 2º O requerente não poderá ausentar-se do país sem a devida publicação da portaria de afastamento do país no Diário Oficial da União.

§ 3º Os servidores beneficiados com o afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* no exterior deverão apresentar, no prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses do fim do afastamento, comprovação de reconhecimento do curso por universidade brasileira que possua curso de pós-graduação avaliado e reconhecido pela Capes, de mesma área do conhecimento e em nível de titulação equivalente ou superior àquela obtida (conforme art. 48 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação), podendo este prazo ser prorrogado a pedido da universidade reconhecidora.

§ 4º O processo de reconhecimento do curso por universidade brasileira é de responsabilidade exclusiva do servidor beneficiado com o afastamento.

§ 5º Caso o servidor não obtenha o reconhecimento do curso no prazo previsto no § 1º, deverá ressarcir ao IFC, na forma dos art. 46 e 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, os gastos com seu aperfeiçoamento.

Art. 37. Para a realização de programa de pós-graduação no exterior, integralmente ou em parte, o servidor deverá instruir, além do processo de afastamento para pós-graduação, um processo de afastamento do país, nos termos desta Resolução.

Art. 38. O processo de solicitação de afastamento para cursar pós-graduação *stricto sensu* deverá ser instruído conforme fluxo previsto no Manual do Servidor do IFC.

Art. 39. O servidor deverá aguardar em exercício a autorização do afastamento, que ocorrerá a partir da data prevista no ato administrativo de concessão.

Art. 40. Servidores de outros órgãos que estejam em exercício no IFC não serão regidos por esta resolução, devendo buscar junto ao seu órgão de origem os trâmites para solicitação de afastamento para pós-graduação, assim como a respectiva autorização.

Do Edital e das Vagas

Art. 41. Serão abertos, pela Reitoria, 02 (dois) editais unificados por ano para seleção de candidatos ao afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado. Os referidos editais deverão contemplar as vagas para todos os *campi* e a Reitoria do IFC, para os cargos das carreiras de técnicos administrativos em educação e docentes.

Parágrafo único. Os editais de seleção serão abertos no mês de março, para início do afastamento no segundo semestre daquele ano, e no mês de setembro para início do afastamento no primeiro semestre do ano seguinte.

Art. 42. Os servidores classificados dentro do número de vagas previstas nos editais de seleção que já estiverem com curso de pós-graduação *stricto sensu* em andamento poderão ter o início do afastamento antecipado desde que haja pessoal suficiente em sua área de atuação para assumir suas funções durante seu afastamento, ou caso haja remanejamento de pessoal para garantir a continuidade dos trabalhos e quando houver existência de saldo no banco de professor equivalente e de recursos orçamentários

disponíveis para contratação de professor substituto, a serem avaliados pela chefia imediata.

Art. 43. Deverão constar do edital de abertura de inscrições, no mínimo, as seguintes informações:

I. Cronograma do processo seletivo;

II. Especificação do número de vagas, separadas por *campus* e por carreira e as **exclusivas para MESTRADO ou DOUTORADO ou PÓS-DOUTORADO**, a qual deverá ser extraída do Siape nos meses de fevereiro e agosto;

III. Condições e requisitos necessários para participação no processo, sob pena de ter a inscrição indeferida;

IV. Indicação precisa dos locais, horários, meios e procedimentos de inscrição, bem como das formalidades para sua confirmação;

V. Indicação da documentação a ser apresentada no ato de inscrição;

VI. Número de etapas do processo seletivo, com indicação das respectivas fases, seu caráter eliminatório e/ou classificatório;

VII. Fixação dos critérios para classificação no processo seletivo de acordo com a resolução vigente;

VIII. Fixação dos prazos para a solicitação de afastamento;

IX. Disposições sobre o processo de elaboração, apresentação, julgamento, decisão e conhecimento do resultado de recursos.

Art. 44. A oferta de vagas para o afastamento integral do servidor técnico-administrativo em educação, para Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, dar-se-á até o percentual máximo de 12% (doze por cento) do quadro de técnicos administrativos lotados no *campus*/Reitoria, considerando o fato de que os servidores em exercício em unidades distintas deverão concorrer em suas respectivas unidades de lotação.

Parágrafo único. Os decimais excedentes aos números inteiros de vagas de cada *campus*/Reitoria, descontadas as vagas negativas de cada unidade, serão somados e

direcionados para a unidade com o número decimal maior, direcionando-se uma vaga para cada unidade. Em caso de empate na última vaga a ser distribuída, será elaborado sorteio entre as unidades empatadas.

Art. 45. A oferta de vagas para o afastamento integral do servidor docente, para Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, dar-se-á até o percentual máximo de 12% (doze por cento) do total do quadro de docentes lotados nos *campi* do IFC, considerando o fato de que os servidores em exercício em unidades distintas daquelas de origem deverão concorrer em suas respectivas unidades de lotação.

§ 1º Os decimais excedentes aos números inteiros de vagas de cada *campus*, descontadas as vagas negativas de cada *campus*, serão somados, e o valor resultante será direcionado para Programas Institucionais.

§ 2º A PROEPPI em conjunto com a PROPessoas/DGP poderá definir de acordo com os objetivos estratégicos do IFC o quantitativo de vagas por *campus*/Reitoria exclusivas para MESTRADO ou DOUTORADO ou PÓS-DOCTORADO.

Art. 46. As vagas que surgirem após a abertura do edital, por motivo de retorno antecipado do afastamento, desistência, retorno do afastamento após a abertura do edital ou aumento do número de servidores no *campus*/Reitoria, resultando na alteração do percentual do número de vagas, serão incluídas somente no edital de afastamento integral seguinte.

Dos Critérios de Classificação de Candidatos

Art. 47. A classificação dos candidatos se dará por carreira (docente e técnico administrativo em educação) e obedecerá à seguinte ordem de prioridade:

I. Maior tempo de lotação (considerando a lotação atual) no cargo, no quadro de pessoal do respectivo *campus* ou, caso tenha se afastado integralmente para pós-graduação

stricto sensu ou pós-doutorado, a data de retorno deste afastamento, a que for mais recente

II. O menor nível pleiteado de Qualificação (Mestrado, Doutorado, Pós-Doutoramento, nesta ordem).

III. O servidor que nunca tenha se afastado para programa de pós-graduação *stricto sensu*.

IV. O mais idoso.

Da Concessão

Art. 48. A concessão para o afastamento integral do servidor técnico-administrativo em educação (TAE), para Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, dar-se-á desde que o pessoal existente seja suficiente para assumir suas funções durante o afastamento ou que haja remanejamento de pessoal para garantir a continuidade dos trabalhos, a critério da chefia imediata e com a anuência do (a) diretor(a)-geral/pró-reitor(a) e da CIS Local.

Parágrafo único. Em caso de negativa da concessão, deverá ser fornecido ao servidor o motivo de forma justificada e motivada.

Art. 49. A concessão para o afastamento integral do servidor docente, para Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, dar-se-á desde que haja remanejamento, possibilitando a continuidade dos trabalhos pedagógicos, ou quando houver a necessidade de contratação e a existência de saldo no Banco de Professor Equivalente e de recursos orçamentários disponíveis para a contratação de substituto, a critério da chefia imediata e com a anuência do (a) diretor (a)-geral e da CPPD Local.

§ 1º Para fins deste artigo, consideram-se quantitativo e tipificação de afastamentos os previstos na legislação vigente.

§ 2º No que respeita à carreira de Professor EBTT, a contratação de substitutos para suprir os afastamentos e licenças obedecerá a forma da legislação vigente

§ 3º O número total de professores substitutos não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na instituição, respeitando-se a tipificação e o quantitativo total de afastamentos e licenças já concedidos por unidade.

Art. 50. Os servidores classificados por carreira deverão protocolar processo, com todos os documentos comprobatórios exigidos para o efetivo afastamento integral, até o 15º dia do mês de março ou 15º dia do mês de agosto. Na possibilidade de o 15º dia não ser dia útil, o protocolo deverá ser posposto para o primeiro dia útil posterior ao 15º.

§1º O servidor deverá cumprir todos os requisitos necessários para o afastamento até a data de protocolo da solicitação do afastamento integral.

§ 2º A exoneração/dispensa de CD, FG ou FCC deverá ocorrer até a data imediatamente anterior ao início do afastamento (é obrigatória a apresentação da cópia da portaria de dispensa da CD, FG ou FCC).

§ 3º A listagem dos documentos exigidos para a instrução do processo de afastamento integral estará disponível no Manual do Servidor do IFC.

§ 4º Somente serão analisados pela PROEPPI e PROPessoas/Diretoria de Gestão de Pessoas os processos de afastamento integral devidamente instruídos e tramitados até a data limite.

§ 5º Após a análise da documentação, os processos serão deferidos até que sejam contempladas todas as vagas previstas no edital, respeitando-se a classificação final (separadas por carreira e por unidade: *campus/Reitoria*).

§ 6º Os processos instruídos e não contemplados no número de vagas serão indeferidos em decorrência da inexistência de vagas.

Das suspensões e interrupções

Art. 51. O afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* somente poderá ser suspenso em decorrência de:

I. Licença para tratamento de saúde (período igual ou superior a 30 dias);

- II. Licença por motivo de doença em pessoa da família (período igual ou superior a 30 dias);
- III. Licença Gestante e sua prorrogação (120 + 60 dias);
- IV. Licença Adotante e sua prorrogação (120 + 60 dias);
- V. A pedido do servidor; e
- VI. Interesse da administração.

§ 1º O servidor que se encontrar em licença para tratamento da própria saúde e licença por motivo de doença em pessoa da família, nos termos deste artigo, e que não tiver interrompida sua participação no programa de pós-graduação *stricto sensu* pela instituição de ensino não fará jus à suspensão do afastamento integral.

§ 2º A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.

§ 3º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese do § 1º serão avaliadas pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade a que o servidor estiver vinculado, permitida a delegação para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

§ 4º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 2º e § 3º.

Art. 52. Para solicitar a interrupção do afastamento integral, o servidor em licença para tratamento de saúde deverá passar por avaliação pela perícia médica oficial do IFC, bem como anexar ao formulário de solicitação de interrupção um documento, fornecido pelo programa de pós-graduação da instituição de ensino na qual realiza o seu curso, que

atesta que o servidor deverá permanecer afastado das atividades relacionadas ao seu curso (ou pós-doutorado).

Art. 53. Para solicitar a suspensão do afastamento integral, o servidor em licença para tratamento de saúde deverá passar por avaliação pela perícia médica oficial do IFC, assim como anexar ao formulário de solicitação de interrupção um documento fornecido pelo programa de pós-graduação da instituição de ensino na qual realiza o seu curso, que ateste que o servidor deverá permanecer afastado das atividades relacionadas ao seu curso (ou pós-doutorado).

Parágrafo único. O mesmo critério de que trata este *caput* deverá ser aplicado ao servidor em licença por motivo de doença em pessoa da família, em período igual ou superior a 30 dias de licença.

Art. 54. O afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* somente poderá ser interrompido em decorrência de:

I. Interesse da Administração;

II. Interesse do servidor, de acordo com o art. 34 desta resolução.

Parágrafo Único: As interrupções dos afastamentos necessitam de emissão de portaria para possuírem validade.

CAPÍTULO IV

Das ações para aperfeiçoamento (curta duração)

Art. 55. O afastamento do servidor para cursos de aperfeiçoamento como congressos, seminários, simpósios e outros eventos similares e de visitas técnicas deverá ser requerido pelo servidor, em formulário próprio, à Chefia Imediata, com, no mínimo, 10 (dez) dias de antecedência, excetuando-se os eventos cuja origem seja convocação de órgão superior, e apresentando comprovante do evento, ou seja, folder, prospecto, convocação ou programação.

§ 1º Para fins desta Normativa, serão considerados afastamentos de curta duração aqueles destinados a participar de eventos com duração máxima de 14 (quatorze) dias, todos improrrogáveis.

§ 2º As informações incompletas ou a inobservância dos prazos por parte do requerente tornarão inviável a autorização.

Art. 56. A autorização para afastamento do servidor dependerá:

- I. Do não comprometimento das atividades da instituição;
- II. De existir relação entre o curso escolhido e seu cargo ou sua área de atuação, ou interesse institucional;
- III. De existirem recursos orçamentários e financeiros disponíveis para custear as despesas, conforme legislação vigente, quando necessário;
- IV. Da aprovação da chefia imediata;
- V. Do compromisso de elaborar e entregar o Relatório de Viagem.

Parágrafo único. A condição explicitada no item “c” só se aplica aos eventos custeados pela instituição.

Art. 57. Aplica-se à participação em eventos de curta duração no exterior o disposto no capítulo V desta norma.

CAPÍTULO V

Afastamento do país para ação de capacitação

Art. 58. Os afastamentos do país, com as finalidades previstas por esta resolução, poderão ser de três tipos:

- I. Com ônus, quando implicarem direito a passagens e diárias, assegurados ao servidor o vencimento ou salário e demais vantagens de cargo efetivo;
- II. Com ônus limitado, quando implicarem direito apenas ao vencimento ou salário e demais vantagens do cargo;

III. Sem ônus, quando implicarem perda total do vencimento ou salário e demais vantagens do cargo e não acarretarem qualquer despesa para a Administração.

Parágrafo único. O servidor que se afastar com ônus ou com ônus limitado, ficará obrigado, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do término do afastamento, a apresentar, para a CGP do *campus* ou DGP na Reitoria, relatório circunstanciado das atividades exercidas no exterior.

Art. 59. A participação em eventos de capacitação, no exterior, somente poderá ser autorizada com ônus limitado, salvo nos casos de serviço ou aperfeiçoamento relacionado com a atividade fim do órgão ou entidade, de necessidade reconhecida pelo Ministro de Estado; ou de financiamento aprovado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pela Financiadora de Estudos e Projetos (Finep) ou pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), cujas viagens serão autorizadas com ônus, não podendo exceder, nas duas hipóteses, quinze dias.

Parágrafo único. O afastamento do país na forma disposta no parágrafo anterior, quando superior a quinze dias, somente poderá ser autorizado mediante prévia audiência da Casa Civil da Presidência da República, inclusive nos casos de prorrogação da viagem.

Art. 60. Concluída a viagem ao exterior que teve por finalidade a realização de curso de aperfeiçoamento, o servidor só poderá ausentar-se novamente do país, com a mesma finalidade, depois de decorrido prazo igual ao do seu último afastamento, excetuando-se os afastamentos autorizados via edital da própria instituição.

Parágrafo único. Não se aplica a norma deste artigo quando o retorno ao exterior tenha por objetivo a apresentação de trabalho ou defesa de tese indispensável à obtenção do correspondente título de pós-graduação. Nesta hipótese, o tempo de permanência no Brasil, necessário à preparação do trabalho ou da tese, será considerado como parte do período de afastamento integral, para efeito do disposto no Capítulo III.

Art. 61. Nos casos não previstos neste capítulo, as viagens somente poderão ser autorizadas impreterivelmente sem ônus, sem possibilidade de compensação das horas de ausência.

Art. 62. Em nenhuma hipótese, o período de afastamento do país poderá exceder 04 (quatro) anos, e findo o afastamento, somente será permitido novo afastamento após decorrido igual período.

Art. 63. O servidor não poderá ausentar-se do país sem autorização do (a) reitor (a) do Instituto Federal Catarinense, estando sujeito às penalidades previstas na Lei nº 8.112/90.

§ 1º O servidor deverá aguardar em exercício a autorização do afastamento, que ocorrerá a partir da publicação do ato no Diário Oficial da União.

§ 2º A autorização deverá ser publicada no Diário Oficial da União, até a data do início da viagem ou de sua prorrogação, com indicação do nome do servidor, cargo, órgão ou entidade de origem, finalidade resumida da missão, país de destino, período e tipo do afastamento.

Art. 64. Independem de autorização as viagens ao exterior, em caráter particular, do servidor em gozo de férias, licença, gala ou nojo, cumprindo-lhe apenas comunicar ao chefe imediato o endereço eventual fora do país.

Art. 65. O processo de solicitação de afastamento do país para fins de capacitação deverá ser instruído conforme fluxo previsto no Manual do Servidor.

CAPÍTULO VI

Da Licença Capacitação

Art. 66. 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 de capacitação profissional.

§ 1º A concessão estará condicionada ao planejamento interno do setor de lotação do servidor, à oportunidade do gozo da licença e à relevância do curso para o servidor e para o IFC, em observância à legislação e às normativas vigentes à época de análise da solicitação, e à classificação em edital.

§ 2º Os períodos de que trata o *caput* não são acumuláveis.

Art. 67. A Licença Capacitação será concedida, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I – estiver prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFC;

II – estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

- a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;
- b) à sua carreira ou cargo efetivo; e
- c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.

Art. 68. A licença para capacitação poderá ser parcelada conforme edital de classificação e de acordo com a legislação vigente.

Art. 69. Os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento serão de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver a previsão de disponibilidade orçamentária no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) para esta finalidade, bem como presente o interesse da Administração e aprovação do dirigente máximo do órgão.

Art. 70. A licença para capacitação somente será concedida quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações (presenciais e a distância) seja igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais.

Art. 71. A licença capacitação deverá ser concedida considerando-se o percentual máximo de ~~02~~ 05 (cinco) por cento dos servidores efetivos em exercício no IFC simultaneamente. O eventual resultado fracionário será arredondado para o número imediatamente superior.

Art. 72. Para a concessão da Licença Capacitação, a Administração deverá considerar:

- I – Se a licença do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade;
- II – Os períodos de menor demanda de força de trabalho.

Art. 73. A concessão da Licença Capacitação será precedida de edital de classificação.

Art. 74. No edital de classificação, os seguintes critérios de desempate deverão ser observados:

- I - Servidor mais próximo do vencimento do quinquênio subsequente;
- II - Servidor com menor tempo de usufruto de Licença Capacitação do quinquênio ao qual se refere à solicitação;
- III – Data de ingresso no serviço público federal, sem quebra de vínculo;
- IV – O mais idoso.

Parágrafo único. A participação no edital de classificação deverá ter a anuência da chefia imediata, conforme solicitação proposta no formulário de inscrição.

Art. 75. A Licença Capacitação não poderá ser concedida a servidor em estágio probatório, mesmo que estável no outro cargo anteriormente ocupado, conforme estabelece o art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 76. A concessão da licença para capacitação dar-se-á no interesse da Administração, podendo ser negada por necessidade de serviço ou inexistência de relação entre a capacitação proposta e as necessidades institucionais.

Parágrafo único: Durante a licença capacitação é vedada a participação em atividades na instituição.

Art. 77. Os períodos utilizados pelo docente para o gozo de Licença Capacitação serão descontados para fins de aposentadoria diferenciada de professor.

Art. 78. É vedada a contratação de substituto, na forma da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, para servidor em gozo de licença para capacitação.

Art. 79. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

I – ações de desenvolvimento presenciais ou a distância;

II – elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de Mestrado, tese de Doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral;

III – participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou

IV – curso conjugado com:

- a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União, ou de outros países, ou em organismos internacionais; ou
- b) realização de atividade voluntária presencial em entidade que preste serviços dessa natureza, no país ~~ou no exterior~~. O trabalho voluntário presencial, caracterizado como atividade não remunerada, deverá ser prestado à entidade pública de qualquer natureza ou à instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

§ 1º Para requerer a Licença Capacitação, para **ações de desenvolvimento presenciais ou a distância**, o servidor deverá apresentar:

- I. Documento fornecido pela instituição promotora, contendo o nome do evento de capacitação;
- II. A carga horária, o período, o local de realização e documento que comprove a matrícula do servidor ou reserva de vaga (pré-matrícula), quando a realização da capacitação estiver condicionada à aprovação da licença para capacitação;
- III. Para cursos com início imediatamente após a matrícula, em que a instituição não realize reserva de vaga (pré-matrícula), o documento será substituído por comprovante da oferta do curso sem restrição de número de vagas, contendo o nome do evento de capacitação, a carga horária, o prazo para conclusão e o local de realização, e declaração do servidor quanto à ciência de sua responsabilidade referente à realização do curso proposto, sob pena de reposição ao erário dos valores recebidos;
- IV. As ações de desenvolvimento de que trata este inciso poderão ser organizadas de modo individual ou coletivo.

§ 2º Para a concessão da Licença Capacitação visando à **realização da monografia da Especialização (*lato sensu*), da dissertação de Mestrado ou da tese de Doutorado (*stricto sensu*)**, de livre-docência ou estágio pós-doutoral, deverá ser apresentado pelo servidor:

- I. documento emitido há no máximo 90 dias, fornecido pela instituição de ensino, confirmando a matrícula no curso, informando que o aluno se encontra em fase de elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), monografia, dissertação ou tese e o prazo para entrega do trabalho final; e
- II. para Mestrado ou Doutorado, documento que comprove a recomendação do curso pela Capes, disponível no respectivo *site*.

§ 3º Para requerer a Licença Capacitação, participando de atividades práticas em posto de trabalho, órgão ou entidade da Administração Pública, ou em organismos internacionais, o servidor terá de apresentar os seguintes documentos:

- I. Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável; e
- II. Plano de trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição de: objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor, resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação, período de duração da ação, carga horária semanal e cargo e nome do responsável pelo acompanhamento no órgão ou entidade onde será realizada a ação.

§ 4º Para a concessão da Licença Capacitação para curso conjugado com a realização de atividade voluntária, o servidor terá de apresentar documentação complementar, informando:

- I. a natureza da instituição;
- II. a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;
- III. a programação das atividades;
- IV. a carga horária semanal e total; e
- V. o período e o local de realização.

§ 5º As relações decorrentes de atividades voluntárias não deverão implicar para as partes, a qualquer título, vínculo trabalhista e obrigações ou benefícios de natureza tributária, previdenciária ou de seguridade social.

§ 6º O servidor não poderá ser remunerado pelos eventos de capacitação previstos neste artigo.

§ 7º Todos os documentos redigidos em língua estrangeira deverão estar acompanhados da respectiva tradução livre (simples) para o português, sendo responsabilidade do servidor interessado providenciar a referida tradução e sem custos para o IFC.

§ 8º Nos casos em que o requerente apresentar documento com certificação digital, compete à coordenação responsável pela análise abrir o arquivo original no site da instituição ofertante para visualizar, comparar e verificar a sua autenticidade.

Art. 80. Não serão considerados, para fins desta licença, cursos preparatórios para concurso público ou de educação formal.

Art. 81. Na Licença Capacitação por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos, o servidor:

I – Requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento;

II – Não fará jus às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.

Art. 82. Ao término da licença, o servidor deverá apresentar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, o (s) documento(s) comprobatório(s) de participação e conclusão na referida ação de desenvolvimento/capacitação à Coordenação de Gestão de Pessoas (no caso de servidores lotados no *campus*) ou à Diretoria de Gestão de Pessoas (no caso de servidores lotados na Reitoria).

§ 1º A não apresentação da referida documentação culminará no desconto dos dias usufruídos para a Licença Capacitação, por meio de processo de reposição ao erário.

§ 2º O servidor que utilizou a Licença Capacitação para a realização da monografia da Especialização (*lato sensu*), da dissertação de Mestrado ou da tese de Doutorado deverá:

I - Concluída a monografia, dissertação ou tese, apresentar cópia do documento comprobatório à CGP/*campus*, ou à DGP/Reitoria, que deverá remeter cópia à chefia imediata do servidor e à DGP/Reitoria; ou

II - Não concluída a monografia, dissertação ou tese, apresentar relatório sucinto informando as atividades realizadas durante o período de licença e a estimativa para conclusão do trabalho, com a assinatura do(a) professor(a) orientador(a).

Art. 83. O servidor somente estará autorizado a iniciar a licença após a publicação da respectiva portaria, sob pena de se considerar a ausência ao serviço como falta não justificada.

Art. 84. O usufruto da licença para capacitação, parcelada ou não, deverá iniciar até o último dia anterior ao fechamento do quinquênio subsequente àquele no qual se adquiriu o direito, em observância à legislação e às normativas vigentes.

Art. 85. Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de (60) sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

Art. 86. O servidor que gozar da Licença Capacitação deverá permanecer por dois anos em exercício no respectivo cargo efetivo, a contar do término da licença capacitação, para afastar-se integralmente para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu*, nos termos da legislação e das normativas vigentes à época da análise e concessão.

Art. 87. A Licença Capacitação poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração, condicionada essa interrupção à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento, permitida a delegação para titular de

cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

§ 1º A interrupção do afastamento, a pedido do servidor, motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou o aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido entre a data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.

§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese do § 1º serão avaliadas pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade a que o servidor estiver vinculado, permitida a delegação para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º.

Art. 88. O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento deverá ressarcir ao IFC o montante correspondente à remuneração percebida no período da licença, nos termos dos art. 46 e 47 da Lei nº 8.112/1990, sem prejuízo da apuração de eventual responsabilização penal, administrativa e civil.

Art. 89. Suspendem a contagem do quinquênio, para efeito de concessão de Licença Capacitação, os afastamentos e as licenças que não sejam consideradas de efetivo exercício.

Art. 90. Os períodos aquisitivos quinquenais, para a Licença Capacitação, serão computados a partir da data de exercício na instituição.

Art. 91. Independem de autorização as viagens ao exterior do servidor em gozo de licença para capacitação, cumprindo-lhe apenas comunicar ao chefe imediato o endereço eventual fora do país.

Art. 92. O processo de solicitação de Licença Capacitação deverá ser instruído conforme fluxo previsto no Manual do Servidor do IFC.

Art. 93. O prazo para a análise e emissão de parecer final sobre o pedido de Licença Capacitação pela Diretoria de Gestão de Pessoas será de até 30 (trinta) dias, contados a partir da data de tramitação do processo à DGP/Reitoria/IFC.

Parágrafo único. Considerando que os processos de Licença Capacitação devem tramitar somente em seu formato digital, o prazo de que trata este artigo deverá considerar a data mais recente da(s) assinatura(s) digitais quando estas forem posteriores à data de tramitação do processo à DGP.

CAPÍTULO VII

Do Treinamento Regularmente Instituído

Art. 94. Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento inserida em um programa institucional, promovida e apoiada pelo IFC, no interesse da instituição e prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Art. 95. Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 1º A liberação para treinamento regularmente instituído ocorrerá somente em momentos presenciais das ações de capacitação.

§ 2º A liberação de docente para treinamento regularmente instituído não ensejará contratação de professor substituto.

CAPÍTULO VIII

Dos Pedidos de Recurso

Art. 96. O recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, encaminhará o pedido de reconsideração à autoridade superior.

Art. 97. Salvo disposição legal específica, é de dez dias o prazo para interposição de recurso administrativo, contados a partir da ciência ou divulgação oficial da decisão recorrida.

§ 1º Quando a Lei não fixar prazo diferente, o recurso administrativo deverá ser decidido no prazo máximo de trinta dias, a partir do recebimento dos autos pelo órgão competente.

§ 2º O prazo mencionado no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por igual período, ante justificativa explícita.

Art. 98. O recurso administrativo tramitará no máximo por três instâncias administrativas, salvo disposição legal diversa.

Art. 99. O recurso interpõe-se por meio de requerimento no qual o recorrente deverá expor os fundamentos do pedido de reexame, podendo juntar os documentos que julgar convenientes.

Art. 100. Salvo disposição legal em contrário, o recurso não tem efeito suspensivo.

Art. 101. A Administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade.

CAPÍTULO IX

Das Disposições Gerais

Art. 102. O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense realizará a manutenção da remuneração do servidor durante o seu afastamento para ações de capacitação, observando, para tanto, as disposições legais pertinentes, vigentes à época.

Art. 103. Os afastamentos para ações de capacitação e para Licença Capacitação deverão ser devidamente divulgados à comunidade institucional, constando nesta publicação os dados do curso e o período da licença do servidor.

Art. 104. Ao retornar de qualquer das ações de capacitação previstas nesta norma, o servidor deverá entregar à CGP/*campus* cópia do diploma, certificado de conclusão ou relatório das atividades desenvolvidas, o qual deve ser encaminhado à DGP/Reitoria para finalização do processo e arquivamento.

Art. 105. A Diretoria de Gestão de Pessoas terá o prazo de até 30 dias para analisar a solicitação a partir da tramitação do processo à base da Coordenação responsável pela análise.

Art. 106. Nos casos em que os afastamentos previstos nesta norma se derem com servidores lotados na Reitoria, os processos serão apreciados pela chefia imediata e pelo

(a) respectivo (a) pró-reitor (a), e posteriormente deverão ser encaminhados diretamente para a Diretoria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. Para os servidores localizados na Procuradoria Jurídica, caberá ao procurador-chefe decidir sobre os afastamentos previstos nesta norma, aplicando-se a mesma disposição ao auditor chefe, para os servidores localizados na Auditoria, e ao corregedor para os servidores localizados na Corregedoria.

Art. 107. As situações não previstas na presente norma serão discutidas e definidas pela Diretoria de Gestão de Pessoas, para posterior encaminhamento ao Colegiado de Gestão de Pessoas – Cogepe.

Art. 108. Para efeito de classificação nos editais, consideram-se as datas dos afastamentos usufruídos antes da vigência desta resolução.

Art. 109. A permanência no IFC, quando se tratar de tempo igual ao do afastamento ou licença, será de um dia de afastamento para um dia de permanência.

Art. 110. A reposição ao erário, quando necessária, será calculada com a proporcionalidade do período não trabalhado.

Art. 111. A presente Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

APÊNDICE B – PRODUTO EDUCACIONAL II

PROPOSTA DE MINUTA DE EDITAL PARA AFASTAMENTO INTEGRAL PARA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE

MINUTA DE EDITAL

Torna pública a abertura do processo seletivo de servidores do quadro efetivo do IFC para as vagas de afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado.

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL CATARINENSE, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, no uso de sua competência que lhe foi subdelegada pelo Decreto sem número de xx/xx/20xx, publicado no Diário Oficial da União, seção xx, pág. xx, em xx/xx/20xx, com o intuito de proporcionar condições de estudo para os servidores efetivos do quadro funcional do IFC, nos termos da Lei nº 8.112/90, do Decreto 9.991, de 28/08/2019 e da Resolução CONSUPER nº 006/2021, torna pública a abertura do processo seletivo para as vagas de afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado.

DO OBJETIVO

Art. 1º – Este edital tem como objetivo a seleção de servidores da carreira de Técnico-administrativo em Educação e Docentes para participar de afastamento integral para cursar pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado, ~~no âmbito de IFC~~ de acordo com os objetivos estratégicos institucionais do IFC.

Parágrafo único: Este processo seletivo visa unicamente divulgar a classificação para afastamento integral, ficando o efetivo afastamento condicionado a processo diverso e individual, legislação vigente à época da concessão do afastamento, conforme orientações da Diretoria de Gestão de Pessoas.

DAS VAGAS

Art. 2º – O afastamento integral dos servidores Técnico-administrativos em Educação e Docentes, para mestrado, doutorado e pós-doutorado dar-se-á, preferencialmente, no limite de 12% (doze por cento) do total do quadro de seu respectivo segmento e em sua respectiva unidade de lotação.

§ 1º A PROEPPI (Pró-reitoria de Extensão, Pesquisa, Pós-graduação e Inovação) em conjunto com a PROPessoas/DGP define de acordo com os objetivos estratégicos institucionais do IFC o quantitativo de vagas por campus/Reitoria, exclusivas para MESTRADO ou DOUTORADO ou PÓS-DOCTORADO.

§ 2º Para o cálculo do número de servidores, utiliza-se a informação do número total de servidores separados por segmentos lotados em seu respectivo Campus/Reitoria (12% do total de TAEs e 12% do total de Docentes, obtida através do sistema SIAPE em xx de xxxxxx de xxxx).

§ 3º Desconta-se do percentual de 12% do total o número de servidores que já se encontram em afastamento integral para cursar Pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado em xx de xxxxxxxx de 20xx, conforme Quadro 1 e Quadro 2 abaixo:

Quadro 1 - Quadro de Vagas TAES

CAMPUS	QUANTIDADE DE TAES	QUANTIDADE DE VAGAS (12%)	TAES AFASTADOS	VAGAS	SOBRA	AJUSTE	VAGAS PARA ESTE EDITAL	VAGAS PARA MESTRADO	VAGAS PARA DOUTORADO	VAGAS PARA PÓS DOUTORADO
ABELARDO LUZ										
ARAQUARI										
BLUMENAU										
BRUSQUE										
CAMBORIÚ										
CONCÓRDIA										
FRAIBURGO										
IBIRAMA										
LUZERNA	45	5,40	1	4	0,40		4			
REITORIA	143	17,16	12	5	0,16		5			
RIO DO SUL										
SANTA ROSA DO SUL										
SÃO BENTO DO SUL										
SÃO FRANCISCO DO SUL										
SOMBRIO										
VIDEIRA										

Fonte: SIAPE (xx/xx/xxxx)

VIDEIRA								
PROGRAMAS INSTITUCIONAIS								
VAGAS DIRECIONADAS AOS PROGRAMAS INSTITUCIONAIS								
PROGRAMAS INSTITUCIONAIS	QUANTIDADE DE DOCENTES	QUANTIDADE DE VAGAS	DOCENTES AFASTADOS	VAGAS PARA EDITAL ESPECÍFICO	SOBRA	VAGAS PARA MESTRADO	VAGAS PARA DOUTORADO	VAGAS PARA PÓS DOUTORADO
PROGRAMAS INSTITUCIONAIS**								

Fonte: SIAPE (xx/xx/xxxx)

*Resultado da soma dos decimais excedentes de alguns campi, menos as vagas negativas de outros campi. Este valor será direcionado aos Programas Institucionais, conforme parágrafo único do art. 46 da Resolução nº 006/2021-CONSUPER.

**As vagas destinadas aos programas institucionais serão ocupadas por meio de critérios a serem estabelecidos por PROPI/PROEX/PROEN/PRODIN em processo específico.

***Quantitativo já contabilizado no Quadro 2.

§ 3º As vagas que surgirem após a abertura deste edital, por motivo de retorno antecipado do afastamento, desistência, retorno do afastamento após a abertura do edital ou aumento do número de servidores no campus/Reitoria, resultando na alteração do número de vagas, serão incluídas somente no próximo edital de Afastamento Integral.

§ 4º As vagas para docentes destinadas aos Programas Institucionais serão ocupadas por meio de critérios a serem estabelecidos por PROPI/PROEX/PROEN/PRODIN em processo específico, conforme Parágrafo único

do art. 45. da Resolução nº 006/2021-CONSUPER: os decimais excedentes aos números inteiros de vagas de cada campus, descontadas as vagas negativas de cada campus, foram somados e o valor resultante será direcionado para Programas Institucionais que terá edital específico posteriormente para a ocupação destas vagas.

Art. 3º – Os servidores que tiverem as inscrições deferidas nos termos do art. 7º poderão encaminhar o efetivo pedido de afastamento integral à CGP (Coordenação de Gestão de Pessoas do campus), quando forem do campus, e para a DGP, quando forem da Reitoria, para proceder à abertura de processo eletrônico até **xx/xx/xxxx..**

§ 1º Aos servidores classificados dentro do número de vagas deste edital e que tenham cumprido todos os requisitos elencados do art. 11 ao art. 16 deste edital, o período de afastamento integral deverá ter início impreterivelmente até xx/xx/xxxx.

§ 2º Em caso de desistência da vaga pleiteada, o servidor classificado deverá informar à Diretoria de Gestão de Pessoas por meio do preenchimento e assinatura da declaração de desistência da vaga de classificação, conforme ANEXO II. A referida declaração deverá ser enviada pelo servidor interessado ao endereço eletrônico concessoes@ifc.edu.br, com cópia à Coordenação de Gestão de Pessoas de seu campus.

§ 3º Caso o servidor não encaminhe a solicitação de afastamento até xx/xx/xxxx ou não preencha os requisitos de concessão, perderá o direito à vaga.

§ 4º Na possibilidade de ocorrência no disposto nos §1º e §2º deste artigo, serão analisados pela Diretoria de Gestão de Pessoas os processos de Afastamento Integral devidamente instruídos e tramitados à DGP até a data limite de xx/xx/xxxx, em observância ao disposto no art. 8º, bem como do art. 11 ao 16 deste edital.

§ 5º Serão deferidas as solicitações de afastamento integral até que sejam contempladas todas as vagas previstas neste edital de acordo com a classificação final prevista no art. 10 (separadas por campus e Reitoria).

§ 6º Os processos instruídos e não contemplados no número de vagas serão indeferidos em decorrência da inexistência de vagas, com o envio do parecer para ciência dos interessados.

DOS REQUISITOS PARA A INSCRIÇÃO

Art. 4º – Os requisitos para a inscrição no processo seletivo de afastamento integral são os listados abaixo e deverão ser atendidos até xx/xx/xxxx, data limite de protocolo da solicitação do processo de afastamento integral:

I - PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

- a) ser titular de cargo efetivo no IFC há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado;
- b) ter concluído o período de estágio probatório;
- c) não ter se afastado por licença para tratar de assuntos particulares e/ou licença capacitação, nos 2 (dois) anos anteriores à data limite de protocolo da solicitação do processo de afastamento integral: xx/xx/xxxx. O cômputo dessas licenças se dará a partir do término das mesmas;
- d) não ser participante de Programas Minter e Dinter e Programas custeados pela Instituição;

Parágrafo único: Para programas de pós-doutorado somente será permitida a participação neste edital de servidores titulares de cargo efetivo no IFC há pelo menos 4 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares nos 4 (quatro) anos anteriores a data limite de protocolo da solicitação do processo de afastamento integral: xx/xx/xxxxx.

II - PARA DOCENTES

a) ser titular de cargo efetivo no IFC há pelo menos 12 (doze) meses para participar de programa de mestrado e doutorado, ressaltando-se que o afastamento integral deverá ser autorizado por período proporcional de tempo de exercício no IFC. Na possibilidade de o servidor docente afastar-se integralmente pelo período proporcional ao tempo de exercício no IFC, não será possível solicitar a prorrogação do afastamento, devendo o mesmo permanecer no exercício das atribuições de seu cargo efetivo pelo mesmo período de afastamento.

b) não ter se afastado por licença para tratar de assuntos particulares e/ou licença capacitação, nos 2 (dois) anteriores à data limite de protocolo da solicitação do processo de afastamento integral: xx/xx/xxxx. O cômputo dessas licenças se dará a partir do término das mesmas;

c) não ser participante de Programas Minter e Dinter e Programas custeados pela Instituição;

Parágrafo único: para programas de pós-doutorado é necessário o período mínimo de 12 (doze) meses de exercício prévio, para afastamento pelo mesmo período e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares nos 4 (quatro) anos anteriores à data limite de protocolo da solicitação do processo de afastamento integral: xx/xx/xxxx.

DAS INSCRIÇÕES

Art. 5º – As inscrições deverão ser encaminhadas via formulário eletrônico disponibilizado na página do edital no site do IFC, no período estabelecido pelo cronograma deste edital (Anexo I), acompanhadas dos documentos elencados no art. 6º, a serem anexados ao referido formulário.

Parágrafo único: Havendo mais de uma inscrição, somente a última será considerada válida.

Art. 6º – Os servidores interessados deverão anexar ao formulário eletrônico **arquivo único em formato PDF** contendo os seguintes documentos:

I - Relatório de Provimento de Cargo efetivo com lotação no respectivo campus / Reitoria do IFC, extraído no comando >CACONLOTAC do SIAPE. Para obter este documento, será necessário solicitá-lo à Coordenação de Gestão de Pessoas, via e-mail, para os servidores lotados nos *campi* ou ao setor de Cadastro da DGP para os servidores lotados na Reitoria, pelo e-mail cadastro@ifc.edu.br.

II - Relatório de afastamentos, extraído do SIGEPE. Para obter este documento, será necessário solicitá-lo à Coordenação de Gestão de Pessoas, via e-mail, para os servidores lotados nos *campi* ou ao setor de Cadastro da DGP para os servidores lotados na Reitoria, pelo e-mail cadastro@ifc.edu.br.

III - No caso de curso em andamento, o servidor deverá apresentar atestado ou declaração de matrícula e histórico escolar do semestre vigente.

§ 1º Os documentos para inscrição deverão estar atualizados, emitidos no máximo nos 30 (trinta) dias anteriores à data de abertura deste edital.

§ 2º A não apresentação da documentação listada nos itens I e II, assim como o envio da mesma por outro meio ou fora do prazo estabelecido no edital, acarretará em indeferimento da inscrição. Ressalta-se que o servidor interessado é o responsável pelo envio da documentação necessária e, que o servidor que tiver sua inscrição indeferida em decorrência da falta da documentação solicitada no art. 6º não poderá enviar documentação complementar fora do prazo de inscrição definido no cronograma deste edital.

DA ANÁLISE DAS INSCRIÇÕES

Art. 7º – A comissão responsável pelo processo seletivo efetuará a análise da documentação apresentada nas inscrições, publicando listagem com as inscrições deferidas e inscrições indeferidas separadas por segmento e por campus, conforme cronograma estabelecido neste edital (ANEXO I), da qual caberá recurso (nos termos do Capítulo VIII da Resolução CONSUPER 006/2021).

DA CLASSIFICAÇÃO

Art. 8º – A comissão responsável pelo processo seletivo efetuará a análise da documentação, publicando listagem com a classificação preliminar, separadas por segmento e campus, conforme cronograma estabelecido neste edital, da qual caberá recurso (nos termos do Capítulo VIII da Resolução CONSUPER 006/2021).

§ 1º Caso o número de inscrições deferidas seja menor que o número de vagas, não haverá processo classificatório, apenas análise da documentação exigida.

§ 2º Caso o número de inscrições deferidas seja maior que o número de vagas ofertadas neste Edital, será realizado processo de classificação de acordo com os critérios estabelecidos no art. 48 da Resolução nº 006 – CONSUPER/2021:

I. Maior tempo de lotação (considerando a lotação atual) no cargo, no quadro de pessoal do respectivo campus ou, caso tenha se afastado integralmente para pós-graduação stricto sensu ou pós-doutorado, a data de retorno deste afastamento, a que for mais recente.

II. O menor nível pleiteado de qualificação (Mestrado, Doutorado, Pós-Doutoramento, nesta ordem).

III. O servidor que nunca tenha se afastado para programa de pós-graduação stricto sensu.

IV. O mais idoso.

DOS RECURSOS

Art. 9º – Caberá pedido de recurso quanto ao resultado preliminar das inscrições e ao resultado preliminar de classificação, relacionados à própria inscrição/classificação, a serem interpostos pelo próprio servidor interessado, devendo ser objetivos e fundamentados com argumentação lógica e consistente, mediante envio para o e-mail incentivo.strictosensu@ifc.edu.br, a ser disponibilizado na página do edital no site do IFC, nos períodos estabelecidos pelo cronograma deste edital (ANEXO I).

§ 1º Os recursos que não estiverem de acordo com o disposto no art. 9º deste edital ou enviados fora do prazo serão indeferidos.

§ 2º As respostas aos recursos serão divulgadas nas datas estabelecidas no cronograma deste edital (ANEXO I).

DO RESULTADO FINAL

Art. 10 – Após a análise dos recursos mencionados no art. 9º, será publicada listagem com a Classificação Final, separada por carreira (docente e TAE) e unidade, conforme cronograma, da qual não caberá recurso.

DOS REQUISITOS PARA A CONCESSÃO DO AFASTAMENTO INTEGRAL

Art. 11 – Os requisitos para a concessão do afastamento integral obedecerão à legislação vigente à época da solicitação do afastamento de que trata este certame.

Art. 12 – Nos termos do Decreto 9.991, de 28/08/2019, e da Instrução Normativa nº 201, de 11/09/2019, o processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com:

I - As seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento:

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

II - Justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor e [que esteja alinhado com os objetivos estratégicos institucionais do IFC.](#)

III - Cópia do trecho do PDP do órgão onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento.

IV - Manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação.

V - Manifestação da Pró-Reitoria de Extensão, Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PROEPPI) e a Direção-Geral, no caso de servidores lotados em um campus, ou pelo Pró-Reitor, no caso de servidores lotados na Reitoria com a apreciação final pelo Colegiado de Gestão de Pessoas (Cogepe), quanto ao alinhamento do curso, pesquisa ou grau de formação com os objetivos estratégicos institucionais do IFC.

VI - Manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação.

VII - Pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, conforme disposto no §1º do art. 18 do Decreto nº 9.991/2019.

VIII - Anuência da autoridade máxima do órgão ou entidade, quando for o caso.

Art. 13 – Nos termos da Resolução 006 – CONSUPER/2021, para a concessão do afastamento integral de que trata este edital, os seguintes critérios deverão ser atendidos pelo servidor:

I. Estar matriculado em curso de pós-graduação *stricto sensu* reconhecido pela CAPES ou declaração de aceite em estágio de pós-doutorado.

§ 1º Aos servidores matriculados em cursos de pós-graduação no exterior, não há a exigência de reconhecimento do curso pela CAPES, podendo ser autorizado nos termos do art. 95 da Lei nº 8.112/1990.

§ 2º Os servidores beneficiados com o afastamento integral para pós-graduação *stricto sensu* no exterior deverão apresentar, no prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses do fim do afastamento, comprovação de reconhecimento do curso por universidade brasileira que possua curso de pós-graduação avaliado e reconhecido pela CAPES, de mesma área do conhecimento e em nível de titulação equivalente ou superior àquela obtida (conforme art. 48 da Lei de Diretrizes e Bases da

Educação), podendo este prazo ser prorrogado a pedido da universidade reconhecidora.

§ 3º O processo de reconhecimento do curso por universidade brasileira é de responsabilidade exclusiva do servidor beneficiado com o afastamento.

§ 4º Não estar matriculado somente em disciplina isolada de curso de pós-graduação stricto sensu.

II. Apresentar declaração emitida pela Corregedoria de que o servidor interessado não está respondendo a inquérito administrativo. Na possibilidade de o servidor estar respondendo a inquérito administrativo (Processo de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar), caberá à Comissão destes processos em conjunto com a Corregedoria do IFC avaliar e emitir parecer favorável ou não à liberação para o afastamento integral do servidor.

III. Apresentar o Termo de Compromisso referente ao afastamento integral, devidamente preenchido e assinado.

IV. Haver pessoal suficiente em sua área de atuação para assumir suas funções durante o Afastamento ou, que haja remanejamento de pessoal para garantir a continuidade dos trabalhos ou quando houver a existência de saldo no Banco de Professor Equivalente e de recursos orçamentários disponíveis para a contratação de professores substitutos.

V. Não ocupar Cargo de Direção (CD), Função Gratificada (FG) ou Função de Coordenação de Curso (FCC). Se ocupava um dos referidos cargos em período imediatamente anterior ao início do afastamento, deverá apresentar a cópia da portaria de dispensa ou exoneração do respectivo cargo.

VI. Não estar com pendências junto ao Setor de Patrimônio, Biblioteca e Setor de Diárias e Passagens. Para tanto, deverá apresentar as declarações negativas emitidas pelos respectivos setores de que trata este inciso.

VII. Com relação aos docentes, deverão ser apresentados o Relatório Parcial das Atividades Docentes.

Art. 14 – O servidor deverá atender aos requisitos do art. 12 (com exceção do inciso VI) e dos incisos I a V, além do VI e VIII do art. 13 até a data limite de protocolo da solicitação do processo de afastamento integral: xx/xx/xxxx. Os requisitos dispostos no inciso VI do art. 12 e no inciso V do art. 13 deverão ser atendidos até a data imediatamente anterior ao início do afastamento (apresentar cópia da portaria de dispensa da CD, FG ou FCC).

Art. 15 – A classificação neste processo seletivo não implica na obrigatoriedade da concessão do afastamento integral ao servidor solicitante. A concessão do afastamento será apreciada pela chefia imediata, deferida pelo(a) respectivo(a) diretor(a)-geral (aos servidores lotados no campus) ou pró-reitor(a) (aos servidores lotados na Reitoria), pela PROEPP e posteriormente, autorizada pela Reitora do IFC, observada a garantia da eficiência administrativa e do interesse público.

Art. 16 – Nos termos do art. 27 da Instrução Normativa nº 201, de 11/09/2019, apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 de Decreto nº 9.991, de 2019, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

DAS OBRIGAÇÕES DO SERVIDOR

Art. 17 – As obrigações aos servidores afastados integralmente são as previstas neste artigo, as quais serão avaliadas pela DGP.

I. O servidor beneficiado pelo afastamento integral deverá permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido, não podendo solicitar vacância de cargo, exoneração de cargo, licença para tratar de interesses particulares, aposentadoria, redistribuição ou colaboração técnica externa ao IFC antes de decorrido período igual ao do afastamento.

II. Caso o servidor venha a solicitar vacância de cargo, exoneração de cargo, licença para tratar de interesses particulares, aposentadoria, redistribuição ou colaboração técnica externa ao IFC, antes de cumprido o período de permanência previsto no

inciso I deste artigo, deverá ressarcir ao erário, na forma dos art. 46 e 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, os gastos com seu aperfeiçoamento, integralmente ou valor correspondente à parcela não cumprida do período de permanência.

III. Nos casos de aposentadoria por invalidez, o servidor fica desobrigado a ressarcir ao IFC os gastos com seu aperfeiçoamento.

IV. Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, deverá indenizar a instituição nos termos dos arts. 46 e 47 da Lei nº 8.112/1.990, restituindo-á pelas despesas que teve com o afastamento integral, proporcional ao período não trabalhado, salvo na hipótese comprovada de força maior, de caso fortuito ou casos omissos a esta resolução, que serão apreciadas pelo Cogepe.

§ 1º Os conceitos de força maior e caso fortuito deverão ser fundamentados de acordo com o art. 393, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro.

V. O servidor deverá encaminhar à Diretoria de Gestão de Pessoas o atestado de matrícula nos meses de fevereiro e agosto, e o histórico escolar no mês de fevereiro, comprovando que permanece realizando o curso de pós-graduação (ou pós-doutorado), conforme estabelecido no processo de concessão do afastamento.

VI. O servidor afastado integralmente deverá atualizar anualmente o seu Currículo Lattes durante o período do curso, sob pena de interrupção do afastamento integral.

VII. Ao retornar do afastamento, espontaneamente, por avaliação desfavorável, por desistência, por conclusão antes do previsto ou expirado o prazo concedido ou por convocação da Administração, o servidor deverá reassumir suas atividades imediatamente na instituição.

VIII. No caso de a conclusão da pós-graduação stricto sensu ocorrer antes do término do período de afastamento, o servidor deverá retornar às suas atividades imediatamente, solicitando à DGP o encerramento antecipado da sua portaria de afastamento mediante o preenchimento de formulário específico disponível no Manual do Servidor do IFC.

IX. A comprovação da obtenção do título deverá ser efetuada em até 90 dias após o término do afastamento, com a apresentação do Diploma ou Declaração emitida pela instituição, com a informação de que foram atendidos todos os requisitos para obtenção do título, restando somente a confecção do Diploma.

X. Ao final do curso, o servidor deverá apresentar cópia da dissertação de mestrado, tese de doutorado ou relatório de pós-doutorado, juntamente com uma proposta de ação detalhada. Esta proposta de ação deve demonstrar como a capacitação recebida pode ser aplicada para contribuir com os objetivos estratégicos do IFC. Ambos os documentos devem ser entregues à Biblioteca do seu *campus* de lotação, ou à DGP na Reitoria, para que o trabalho e a proposta de ação sejam disponibilizados à comunidade acadêmica e à sociedade, salvo em impedimento legal.

XI. O servidor afastado integralmente deverá remeter à Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação todos os trabalhos que publicar durante o período de seu afastamento, nos quais deverá citar obrigatoriamente que é servidor do IFC, seja ele mestrando, doutorando ou pós-doutorando.

XII. No caso de término do período do afastamento por tempo proporcional ao tempo de exercício, em que o servidor ainda não concluiu o curso, mas continua frequentando-o, deverá ser apresentado histórico parcial com as disciplinas cursadas no período de afastamento, atestado(s) de matrícula semestralmente e, quando da conclusão do período previsto do programa, o certificado de conclusão, no prazo de até 90 dias.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18 – A publicidade deste edital e dos atos decorrentes dele se dará pela página eletrônica <https://editais.ifc.edu.br/>.

Art. 19 – É de inteira responsabilidade do candidato enviar a documentação necessária para a inscrição, acompanhar a publicação dos resultados e das demais etapas deste processo seletivo.

Art. 20 – A inscrição do candidato implicará na aceitação total e incondicional das normas e instruções constantes neste Edital e na Resolução 006/2021 CONSUPER/IFC.

Art. 21 – Em caso de curso em andamento, é vedado solicitar afastamento para curso ou instituição diferentes dos informados na inscrição deste processo.

Art. 22 – A inexatidão ou irregularidade de informações, ainda que constatadas posteriormente, eliminará o candidato deste processo seletivo, declarando-se nulos todos os atos decorrentes de sua inscrição.

Art. 23 – O afastamento integral para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* somente se dará com ônus limitado, ou seja, com a remuneração de seu cargo efetivo e demais vantagens legais inerentes a este cargo.

Art. 24 – O auxílio-transporte, assim como os adicionais de insalubridade e de periculosidade serão suspensos durante o período de afastamento.

Art. 25 – O servidor em usufruto de afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país ou para estudo ou missão no exterior com remuneração, fará jus às remunerações referente às férias, que, se não forem programadas, serão registradas e pagas a cada mês de dezembro.

Art. 26 – O servidor participante de outros programas de incentivo à formação em nível de pós-graduação *stricto sensu* (PIQIFC) poderá alterar o afastamento de parcial para integral nos termos desta Normativa e concorrendo por edital, desde que:

I - Permaneça no mesmo programa de pós-graduação.

II - Somados os períodos de participação em outros programas institucionais com o período de afastamento integral, sejam respeitados os limites estabelecidos no Art. 21 da Resolução 006/2021 CONSUPER/ IFC.

Art. 27 – Para a concessão de afastamento integral do servidor, é vedada a participação em atividades na instituição e em atividade em instituição externa que esteja vinculada a sua área de atuação (bancas de curso e concurso, avaliações internas e externas, entre outros), inclusive os casos previstos de Colaboração Esporádica para servidores com Regime de Dedicção Exclusiva, com exceção das atividades obrigatórias e que estejam relacionadas ao programa de pós-graduação stricto sensu a que o servidor esteja vinculado.

Art.28 – O servidor deverá aguardar em exercício a autorização do afastamento, que ocorrerá a partir da data prevista no ato administrativo de concessão.

Art. 29 – Os servidores de outros órgãos que estejam em exercício no IFC não serão regidos por este edital, devendo buscar junto ao seu órgão de origem os trâmites para solicitação de afastamento para pós-graduação, assim como a respectiva autorização.

Art. 30 – A documentação apresentada pelo servidor será de uso exclusivo da comissão, ficando expressamente proibido a divulgação da documentação a terceiros.

Art. 31 – Os casos omissos e as situações não previstas no presente Edital serão analisados pela Comissão do Processo Seletivo e, se necessário, serão discutidas e definidas pela Diretoria de Gestão de Pessoas, para posterior encaminhamento ao Colegiado de Gestão de Pessoas – Cogepe.

Art. 32 – Os membros da Comissão foram designados pela PORTARIA N° XXXX / XXXXX - PORT/REIT.

Art. 33 – Este Edital entra em vigor a partir da data da sua publicação.

ANEXO I

CRONOGRAMA

Etapa	Data
Período de inscrições	
Análise das inscrições	
Divulgação do homologação preliminar das inscrições (Deferidas/Indeferidas)	
Período para o pedido de recurso quanto ao resultado preliminar das inscrições (Deferidas/Indeferidas)	
Análise dos recursos quanto às inscrições	
Divulgação da resposta dos recursos quanto às inscrições	
Divulgação da homologação final das inscrições (Deferidas/Indeferidas)	
Divulgação do resultado preliminar da classificação	
Período para pedido de recurso quanto ao resultado preliminar de classificação	
Análise dos recursos quanto ao resultado preliminar de classificação	
Divulgação da resposta dos recursos quanto à classificação	
Divulgação do resultado final	
Prazo máximo para entrega da documentação para o requerimento (abertura do processo e tramitação à Diretoria de Gestão de Pessoas)	

ANEXO II**DECLARAÇÃO DE DESISTÊNCIA DA VAGA CLASSIFICATÓRIA**

Eu,

_____,
matrícula SIAPE nº. _____, no cargo efetivo de
_____, lotado(a) em/no
_____, declaro, para os
devidos fins, que desisto de minha vaga na classificação referente ao Edital Nº
_____/_____, estando ciente de que a classificação de vaga prevista será
disponibilizada ao próximo colocado no referido processo seletivo.

_____, ____/____/_____.
(Local) (Data)

Assinatura do(a) servidor(a)