

POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

PORTARIA Nº 4646 DE 18/12/2019

SUMÁRIO

TÍTULO I - PRINCÍPIOS GERAIS.....	4
TÍTULO II - POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO.....	6
CAPÍTULO I - CAPACITAÇÃO INTERNA.....	7
CAPÍTULO II - CAPACITAÇÃO EXTERNA.....	7
CAPÍTULO III - LICENÇA CAPACITAÇÃO.....	9
TÍTULO III - PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO.....	12
CAPÍTULO I - CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU E PÓS-DOCTORADO.....	12
SEÇÃO I - DO AFASTAMENTO.....	12
SEÇÃO II - DOS REQUISITOS.....	14
SEÇÃO III - DA DURAÇÃO DOS AFASTAMENTOS.....	15
SEÇÃO IV - DO PROCESSO SELETIVO PARA DOCENTES.....	16
SEÇÃO V - DO PROCESSO SELETIVO PARA TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS.....	17
SEÇÃO VI - DAS OBRIGAÇÕES DO SERVIDOR NO PERÍODO DE AFASTAMENTO.....	18
CAPÍTULO II - DO CANCELAMENTO DA QUALIFICAÇÃO.....	19
TÍTULO IV - DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS.....	19
TÍTULO V - DOS IMPEDIMENTOS PARA CAPACITAÇÃO E/OU QUALIFICAÇÃO.....	20
TÍTULO VI - DOS RESULTADOS ESPERADOS.....	20
TÍTULO VII - DISPOSIÇÕES GERAIS.....	21

SIGLAS UTILIZADAS

CD	Cargo de Direção
CDP	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal
CIS	Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos de Técnicos Administrativos em Educação
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
DDGP	Diretoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas
EaD	Ensino a Distância
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
FG	Função Gratificada
IFSP	Instituto Federal de São Paulo
PDP.....	Plano de Desenvolvimento de Pessoal
SCDP	Sistema de Concessão de Diárias e Passagens
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
SICAF	Sistema de Cadastro Financeiro
SIPEC.....	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

TÍTULO I – PRINCÍPIOS GERAIS

O Reitor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Artigo 1º. Aprovar a Política de Desenvolvimento de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP, nos termos definidos nesta Portaria.

Artigo 2º. Encontram-se aqui descritas e instituídas a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoas voltadas a **Capacitação e Qualificação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e Professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico**, no cumprimento do que trata as Leis nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005; 12.772, de 31 de dezembro de 2012; 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e as disposições do Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985, do Decreto nº 9.991 de 29 de agosto de 2019, da Instrução Normativa nº 201 de 11 de setembro de 2019 e do Ofício-Circular nº 40/2019/GAB/SETEC/SETEC-MEC, e outras normas pertinentes.

Artigo 3º. Em consonância com as propostas do Plano de Desenvolvimento Institucional do IFSP, é considerado como objetivo deste programa a promoção do desenvolvimento integral do servidor, por meio de uma política que viabilize o aperfeiçoamento técnico, científico e cultural dos servidores, com vistas à melhoria de seu desempenho profissional, abrangendo, as seguintes propostas:

- I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- II - desenvolvimento permanente do servidor público;
- III - aprimoramento técnico da gestão administrativa do IFSP;
- IV - incentivar os servidores a estabelecerem metas para seu avanço profissional e desenvolvimento pessoal;
- V - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação;
- VI - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Artigo 4º. A Política de Desenvolvimento de Pessoas do IFSP priorizará as seguintes linhas de desenvolvimento:

- I - **Geral:** capacitação dos servidores visando à sensibilização sobre seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- II - **Iniciação ao serviço público:** ações que visam o desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do papel do Estado, dos Serviços Públicos, da Instituição,

do seu papel enquanto profissional e de sua cidadania, bem como a sua integração no serviço público e na Instituição;

- III - **Educação formal:** visa o desenvolvimento integral dos servidores, desde a alfabetização até a pós-graduação;
- IV - **Gestão:** ações voltadas para a preparação dos servidores para atividades de gestão, que deverão se constituir em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- V - **Transversais:** ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou órgão;
- VI - **Não transversais:** ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente, ao cargo, ao setor ou aos projetos.

Artigo 5º. Obedecidas as linhas mencionadas no artigo anterior, as ações que objetivam a implementação da Política de Desenvolvimento de Pessoas do IFSP, serão entendidas como um processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais, mediante o desenvolvimento de programas de capacitação ou qualificação, assim definidos:

- I - **Capacitação:** processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de treinamento e aperfeiçoamento, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- II - **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.

Parágrafo 1º - Não fará jus a Capacitação e/ou Qualificação, o servidor que estiver em gozo de outra licença e ou afastamento.

Parágrafo 2º - A implementação, a operacionalização e o controle das modalidades definidas nesta Portaria serão de responsabilidade da DDGP, a quem cabe zelar pelo cumprimento dos programas de capacitação e qualificação, sem prejuízo da supervisão da CIS/PPD.

Artigo 6º. As ações mencionadas no artigo anterior poderão ocorrer, com ou sem afastamento e/ou concessão de bolsa/auxílio, nas seguintes modalidades:

- I - **Aperfeiçoamento:** processo de aprendizagem não formal realizado internamente ou externamente, visando atualizar, aprofundar conhecimentos e complementar a

formação profissional do servidor, com objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.

II - **Educação Formal:** educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira.

Artigo 7º. Os casos omissos, bem como as revisões periódicas que se façam necessárias para adaptar esta portaria, seus programas, os critérios e as normas para a sua operacionalização, visando a adequação de evolução da Instituição e da sociedade, bem como a adaptação às revisões da legislação serão previamente encaminhadas à Diretoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas e, após análise, encaminhadas ao Reitor com o devido parecer técnico.

TÍTULO II – POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO

Artigo 8º. As ações referentes ao Programa de Capacitação, mencionado no Artigo 6º, Item I, podem compreender processos realizados no território nacional ou internacional, caracterizados como:

I - Seminários, congressos e similares;

II - cursos de curta duração, presenciais e a distância, incluindo cursos por videoconferência;

III - realização de disciplinas isoladas em programas de pós-graduação *stricto sensu*, como aluno(a) especial;

IV - estágios profissionais;

V - intercâmbios;

VI - grupos formais de estudos e pesquisa;

VII - atuação como instrutor ou monitor nos programas de capacitação no âmbito do IFSP;

VIII - aprendizagem em serviço.

Artigo 9º. A implantação e a implementação dos processos do Programa de Capacitação, mencionados no artigo anterior, dar-se-ão por solicitação do servidor ou iniciativa do IFSP.

Artigo 10. Os procedimentos e requisitos para solicitação e/ou participação em ações de capacitação, bem como da respectiva prestação de contas serão especificados em manual desenvolvido pela DDGP.

CAPÍTULO I – CAPACITAÇÃO INTERNA

Artigo 11. O IFSP viabilizará ações de capacitação desenvolvidas internamente, destinadas aos servidores docentes e técnico-administrativos, compreendendo:

- I - **Treinamentos:** ações realizadas entre servidores no ambiente de trabalho dos diversos setores do IFSP, envolvendo ou não a participação de servidores lotados em outros *Campi*, que poderão tratar de novos procedimentos em âmbito administrativo ou jurídico, atualizações de sistemas ou assuntos pertinentes a prática das atividades diárias do servidor;
- II - **Cursos:** ações propostas e realizadas pelo IFSP, relacionadas ao ambiente organizacional, visando ao aprimoramento e ao desenvolvimento profissional do servidor, condicionados à disponibilidade orçamentária e ao interesse da Administração.

Parágrafo 1º - As ações previstas neste artigo poderão ser realizadas de forma presencial, EaD, videoconferência, *in company* e, preferencialmente, em parceria com as escolas de governo.

Artigo 12. Para participação em ações de capacitação interna o servidor poderá ser dispensado das suas atividades diárias, a critério da chefia imediata, considerada a realidade e disponibilidade do setor, conforme cronograma do evento.

Parágrafo único - A capacitação interna dos técnicos-administrativos, desde que relacionada às atribuições do cargo do servidor, envolverá dispensa das atividades sem a necessidade de compensação de horário. Para os docentes é exigida a reposição das aulas de acordo com a necessidade e determinação da Coordenação da Área ou Direção do Campus.

Artigo 13. O servidor participante de Capacitação Interna deverá realizar o repasse do conhecimento adquirido, por meio de relatório circunstanciado, cabendo à chefia verificar e atestar o repasse a outros servidores no prazo de 30 (trinta) dias após a Capacitação.

CAPÍTULO II – CAPACITAÇÃO EXTERNA

Artigo 14. Este aspecto do Programa de Capacitação possibilita a participação em ações de capacitação externas, contribuindo para que o servidor adquira uma visão além da

institucional sobre determinado assunto, aumentando seus conhecimentos e ampliando seus horizontes profissionais.

Artigo 15. A participação do servidor poderá ser autorizada:

- I - **Sem ônus:** quando implicarem perda total do vencimento ou salário e demais vantagens do cargo, função ou emprego, e não acarretarem qualquer despesa para a Administração;
- II - **Com ônus limitado:** quando implicarem apenas a dispensa das atividades com manutenção do vencimento e não acarretarem qualquer despesa para a Administração;
- III - **Com ônus:** quando além da dispensa de atividades e manutenção do vencimento o servidor fizer jus a diárias, passagens e/ou pagamento de taxa de inscrição.

Artigo 16. Para participação em ações de capacitação externa o servidor poderá ser dispensado das suas atividades diárias, a critério da chefia imediata, considerada a realidade e disponibilidade do setor, conforme cronograma do evento.

Parágrafo 1º - A capacitação externa dos técnicos-administrativos, desde que relacionada às atribuições do cargo do servidor, envolverá dispensa das atividades sem a necessidade de compensação de horário. Para os docentes é exigida a reposição das aulas de acordo com a necessidade e determinação da Coordenação da Área ou Direção do Campus.

Parágrafo 2º - Quando a ação ocorrer fora do país, em períodos que o servidor esteja em exercício ou recesso, deverá ser apresentada solicitação de afastamento do país conforme procedimento definido em manual próprio.

Parágrafo 3º - As dispensas para capacitação previstas no parágrafo 2º compreenderão 02 (dois) dias na ida e 02 (dois) na volta para deslocamento.

Artigo 17. Havendo disponibilidade orçamentária e interesse da Administração, estando a capacitação alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou lotação e às atribuições da sua carreira ou cargo, além da dispensa de atividades poderão ser autorizados:

- I. **Custeio da passagem aérea:** por meio do SCDP, compreendendo a reserva e a compra do bilhete de viagem, observados os horários de início e término do evento;
- II. **Pagamento de diárias:** por meio do SCDP, para custear as despesas com hospedagem, alimentação e locomoção urbana, durante o período de afastamento, conforme legislação aplicável;

III. **Pagamento da taxa de inscrição em curso ou evento:** nos termos da Lei 8.666/1993, devendo a organizadora possuir cadastro válido no SICAF e aceitar a participação de servidores mediante apresentação da nota de empenho.

Parágrafo 1º - A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício. Casos excepcionais serão submetidos à apreciação do Reitor.

Parágrafo 2º - A participação em disciplinas isoladas em programas de pós-graduação *stricto sensu*, como aluno especial somente será autorizada sem ônus ou com ônus limitado.

Parágrafo 3º - A Capacitação Externa que envolver pagamentos de diárias e/ou passagens, ficará limitada à participação de 02 (dois) servidores de cada *campus* por evento. No caso de evento internacional, limita-se a 01 (um) servidor. Casos excepcionais serão submetidos à apreciação do Reitor.

Parágrafo 4º - São de inteira responsabilidade do servidor quaisquer despesas com alteração, troca ou cancelamento de passagens aéreas, salvo por motivo de convocação a serviço do IFSP, devidamente comprovada.

Artigo 18. Para garantir a melhor distribuição de recursos, a DDGP poderá publicar editais para participação de servidores em ações de capacitação externa, destinando determinada quantia a ser dividida igualmente entre os contemplados.

Artigo 19. O servidor participante de Capacitação Externa deverá realizar o repasse do conhecimento adquirido, por meio de relatório circunstanciado, cabendo à chefia verificar o repasse a outros servidores, no prazo de 30 (trinta) dias após a Capacitação.

CAPÍTULO III – LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Artigo 20. Após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público federal, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 90 (noventa) dias, para participar de ações de capacitação, desde que o horário da ação inviabilize o cumprimento da jornada semanal de trabalho.

Parágrafo 1º - Os períodos de licença de que trata o *caput* não são acumuláveis.

Parágrafo 2º - A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos, não podendo a menor parcela ser inferior a 15 (quinze) dias. Entre cada parcela deverá ser respeitado o interstício de 60 dias.

Parágrafo 3º - Nas licenças superiores a 30 dias o servidor ocupante de cargo de direção ou função gratificada (CD/FG) deverá solicitar, conforme o caso, a exoneração ou dispensa do respectivo cargo a partir da data de início do afastamento.

Parágrafo 4º - Ao servidor em licença capacitação não será devido o auxílio-transporte. O pagamento não será retomado de maneira automática, devendo o beneficiário efetuar uma nova solicitação ao setor competente, após seu retorno.

Parágrafo 5º - Os procedimentos para solicitação da licença capacitação e a respectiva prestação de contas serão especificados em manual desenvolvido pela DDGP.

Artigo 21. O instituto da licença capacitação não possibilita a contratação de substitutos, ficando a cargo do setor ou área suprir a ausência do servidor, seja docente ou administrativo.

Parágrafo 1º - A concessão fica condicionada ao planejamento do setor, à oportunidade de afastamento e à relevância do curso para melhoria do desempenho do servidor junto ao IFSP.

Parágrafo 2º - Quando não for possível conceder o período solicitado pelo servidor, a chefia imediata deve justificar e apresentar, por despacho no processo, uma proposta de cronograma para a viabilização da licença, respeitando o prazo de vencimento do quinquênio vigente, quando houver tempo hábil.

Parágrafo 3º - A chefia imediata, quando não estiver de acordo com a capacitação proposta pelo servidor, poderá sugerir, por despacho no processo, evento a ser realizado pelo requerente, considerando a necessidade institucional.

Artigo 22. O quantitativo de servidores usufruindo a licença simultaneamente não poderá ser superior a dois por cento dos servidores em exercício no IFSP. O controle ficará a cargo da CDP-DGP, que comunicará ao servidor a próxima data desimpedida, caso o limite seja atingido.

Parágrafo 1º - Os *campi* poderão manter listagem de interessados no gozo da licença, para planejamento interno.

Parágrafo 2º - A CDP-DGP publicará mensalmente a listagem das licenças concedidas e das vagas existentes.

Parágrafo 3º – Quando houver múltiplas solicitações para usufruto em períodos simultâneos, os *campi* aplicarão os seguintes critérios de priorização, nesta ordem:

- I – menor prazo para expiração do quinquênio vigente;
- II – servidor que ainda não foi contemplado dentro do quinquênio vigente;
- III – maior tempo de efetivo exercício no IFSP;
- IV – maior tempo de efetivo exercício no Campus;
- V – maior tempo de efetivo exercício no serviço público federal; e
- VI – servidor requerente com maior idade.

Artigo 23. A licença não poderá ser concedida a servidor em estágio probatório, mesmo que estabilizado em outro cargo, em face de não se encontrar no rol das licenças/afastamentos concedidos aos servidores que se encontram neste período de avaliação, conforme estabelece o art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990.

Artigo 24. A licença será concedida somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for superior a 30 (trinta) horas semanais.

Artigo 25. Nos termos do Decreto nº 9.991/2019, a licença para capacitação poderá ser concedida para:

- I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;
- 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 em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior.

Parágrafo Único - Não serão consideradas para fins desta licença cursos preparatórios para concurso público e cursos para exames em uma determinada classe ou categoria profissional.

Artigo 26. Concluída a capacitação antes do prazo da Licença, o servidor deverá retornar as suas atividades no primeiro dia útil seguinte, comunicando formalmente a Coordenadoria/Diretoria de Gestão de Pessoas de seu campus para providências quanto ao encerramento da Licença.

TÍTULO III – PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO

Artigo 27. Por qualificação, mencionado no Artigo 6º, Item II, compreende-se a participação dos servidores em cursos de Educação Formal que abrangem:

- I - Ensino fundamental;
- II - Ensino médio;
- III - Ensino médio profissionalizante;
- IV - Ensino médio com curso técnico;
- V - Graduação (Bacharelado, Licenciaturas e Tecnólogo);
- VI - Programa Especial de Formação Pedagógica para Bacharéis e Tecnólogos;
- VII - Ensino de pós-graduação:
 - a. *Lato sensu*: cursos de especialização.
 - b. *Stricto sensu*: cursos de mestrado, doutorado e pós-doutorado.
- VIII - Residência médica: instituída pelo Decreto nº 80.281, de 05 de setembro de 1977, constitui-se uma modalidade de ensino de pós-graduação destinada a médicos, sob a forma de curso de especialização, funcionando em Instituições de Saúde.

Parágrafo Único: Quando se tratar de pós-graduação ou residência médica (modalidades relativas aos itens “IX” e “X” deste artigo), deve ser considerado o conteúdo da portaria Normativa/MEC nº 17 de 12/2009.

CAPÍTULO I – CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* e PÓS-DOCTORADO

SEÇÃO I – DO AFASTAMENTO

Artigo 28. Nos termos do Artigo 96-A da Lei nº 8.112/90, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo com a respectiva remuneração, para participar de programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em

instituição de ensino superior no país ou no exterior, desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo.

Parágrafo 1º – Nos afastamentos superiores a 30 (trinta) dias, o servidor ocupante de cargo de direção ou função gratificada (CD/FG) deverá solicitar, conforme o caso, a exoneração ou dispensa do respectivo cargo a partir da data de início do afastamento.

Parágrafo 2º – O afastamento para pós-graduação *stricto sensu* só poderá ser concedido para realização de cursos ou programas reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e credenciados pelo Conselho Nacional de Educação (CNE).

Parágrafo 3º – É vedado o afastamento para participação em Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* de servidores que não integrem o quadro do Instituto Federal de São Paulo

Artigo 29. O afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* e pós-doutorado, no âmbito do IFSP, será precedido de processo seletivo.

Parágrafo 1º - Após a classificação e validação pela Reitoria, será expedida Portaria de Afastamento para Qualificação, com relação dos servidores contemplados e os respectivos períodos de concessão.

Parágrafo 1º - O servidor que estiver respondendo a Processo Administrativo Disciplinar poderá participar de processo seletivo, mas não terá portaria emitida, até decisão final da comissão.

Artigo 30. Quando o afastamento se der no todo ou em parte no exterior, o servidor deverá solicitar autorização de afastamento do país.

Artigo 31. A Reitoria determinará o quantitativo de afastamentos a serem concedidos semestralmente, condicionado à previsão orçamentária disponível e a margem de equivalência para contratação de substitutos, no caso dos docentes.

Parágrafo único - O servidor deverá se inscrever no Processo Seletivo dentro do prazo divulgado pela Reitoria e/ou Campus de exercício, apresentando a documentação exigida no respectivo comunicado de abertura.

Artigo 32. Após o retorno, o servidor deverá permanecer na Instituição pelo mesmo período em que esteve afastado, salvo interesse da instituição.

Parágrafo Único - Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto neste artigo, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

Artigo 33. Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do artigo 47 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

Artigo 34. Quando os afastamentos envolverem concessão de bolsa por agências de fomento, organismos nacionais ou internacionais prevalecerão, quanto ao ônus, às normas daquelas agências e organismos.

Artigo 35. Ao término do afastamento, o servidor deverá realizar a Prestação de Contas, conforme Manual de Procedimentos da CDP-DGP.

SEÇÃO II - DOS REQUISITOS

Artigo 36. São requisitos obrigatórios para a participação no Processo Seletivo de Afastamento:

- a) Alinhamento da qualificação pleiteada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo, e ao seu cargo de direção ou função gratificada;
- b) Anuência da chefia imediata e mediata, para técnicos-administrativos, do coordenador do curso e do diretor da Área, para os docentes, exigindo-se em todos os casos a aprovação da Direção Geral do *Campus* ou Pró-Reitor, conforme o caso;
- c) Não possuir o título ou grau para o qual está pleiteando o afastamento;
- d) Assinatura de termo comprometendo-se a permanecer na Instituição por período igual ou superior ao do afastamento, e no mesmo regime de trabalho cumprido anteriormente, salvo interesse da Instituição;
- e) Havendo afastamento anterior, o servidor deverá ter cumprido o interstício previsto no artigo 96-A da Lei nº 8.112/90, respeitando o mínimo de 02 (dois) anos para o início do novo afastamento, em caso de mestrado ou doutorado, e o mínimo de 04 (quatro) anos para pós-doutorado;

- f) Estar regularmente matriculado ou aprovado em processo seletivo de programa de pós-graduação *stricto sensu*, ou aceito, em caso de pós-doutorado, sendo vedada a concessão de afastamento a servidor na condição de aluno especial;
- g) Quando a qualificação for realizada no exterior, o servidor deverá comprovar que o título tem condições de revalidação em Instituição Brasileira reconhecida pela CAPES, conforme instrução do Ofício Circular nº 163/2010/MEC;
- h) Não possuir prestação de contas referente a qualificação pendente;
- i) Tenha cumprido o período mínimo de efetivo exercício no cargo de técnico-administrativo em Educação, sendo 3 (três) anos para mestrado, e 4 (quatro) anos para doutorado e pós-doutorado, incluindo-se o período de estágio probatório.

SEÇÃO III – DA DURAÇÃO DOS AFASTAMENTOS

Artigo 37. A duração do afastamento para a realização de ações de qualificação será de até:

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

Parágrafo 1º - O servidor poderá solicitar prorrogação dos prazos de afastamento, desde que não ultrapasse os períodos máximos previstos no caput.

Parágrafo 2º - Comprovada a necessidade, o servidor poderá utilizar a licença capacitação como prorrogação dos prazos do caput, nos termos do Decreto nº 9.991/2019.

Parágrafo 3º – O servidor deverá comprovar a data final de seu vínculo como aluno do programa de pós-graduação, para fins de contagem do prazo estabelecido no caput.

Artigo 38. Caso a qualificação ocorra no exterior, o servidor terá, a título de trânsito, prazo de 05 (cinco) dias para reassumir suas funções no IFSP. Para os afastamentos no país, os servidores deverão reassumir suas funções no dia útil seguinte ao término do afastamento.

Artigo 39. O servidor que concluir sua qualificação antes do prazo de afastamento concedido deverá retornar as suas atividades no primeiro dia útil seguinte, comunicando a Coordenadoria/Diretoria de Gestão de Pessoas do seu campus.

Parágrafo único – O servidor deverá solicitar a finalização do afastamento, por meio de formulário próprio, acompanhada da respectiva prestação de contas. A solicitação será apresentada no campus e encaminhada para a CDP-DGP.

SEÇÃO IV – DO PROCESSO SELETIVO PARA DOCENTES

Artigo 40. A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal, em conjunto com a Diretoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal e a CPPD, procederá à classificação dos inscritos no processo seletivo para Pós-Graduação *Stricto Sensu* e Pós-Doutorado, nos termos de comunicado a ser divulgado, com as seguintes dimensões:

Parágrafo 1º: Quanto a Titulação Pretendida:

- a) A classificação será realizada em 03 listas distintas, conforme escolha dos candidatos e, em relação ao quantitativo de vagas disponíveis entre os títulos de Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado;

Parágrafo 2º: Quanto aos critérios de pontuação:

- a) **Fases do Trabalho:** em conformidade com a fase do trabalho em que se encontra a pesquisa do servidor, sendo que as fases anteriores devem ter sido plenamente cumpridas para enquadramento na fase atual: (i) Aceito no Programa, selecionado/matriculado em Pós-Graduação *Stricto Sensu*; (ii) Realizando Créditos, matriculado em Pós-Graduação *Stricto Sensu* e frequentando as aulas; (iii) Créditos Concluídos, matriculado em Pós-Graduação *Stricto Sensu* e aprovado nos créditos obrigatórios; (iv) Fase de Qualificação, matriculado em Pós-Graduação *Stricto Sensu* e inscrito para Qualificação; (v) Fase de Defesa, matriculado em Pós-Graduação *Stricto Sensu* e aprovado na Qualificação.
- b) **Tempo de IFSP:** a pontuação será calculada considerando o número de meses e dias trabalhados, efetivos, pelo servidor, considerando como data de corte, sempre, a data do término das inscrições.

Parágrafo 3º - A pontuação será atribuída, levando-se em consideração, a titulação pleiteada pelo servidor, em relação a quantidade de vagas disponíveis, por titulação, baseando-se nas tabelas apresentadas a seguir:

FASES DO TRABALHO	PONTUAÇÃO
Aceito no Programa	05

Realizando os Créditos	10
Créditos Concluídos	20
Trabalho Qualificado	30
Fase de Defesa	40

TEMPO NO IFSP	PONTUAÇÃO
Será computado 01 (um) ponto para cada mês de efetivo trabalho e, proporcionalmente, na escala de 1/30 avos, para cada dia de efetivo trabalho.	

Parágrafo 4º - Ao término do processo classificatório será elaborada uma lista classificando os servidores Docentes por nível de titulação pretendida.

Artigo 41. Na hipótese de igual pontuação final, são critérios de desempate, nesta ordem:

- I - Maior tempo de serviço público federal;
- II - Maior idade;
- III - Maior número de participações, no IFSP, como titular ou suplente, em comissões designadas por portaria.

Artigo 42. Conforme Ofício Circular nº 12/2015-CGGP/SAA/MEC e Comunicado DAGP/DDGP nº 12/2016, o período de afastamento concedido não será contabilizado para fins de APOSENTADORIA ESPECIAL.

SEÇÃO V – DO PROCESSO SELETIVO PARA TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS

Artigo 43. O Diretor Geral/Pró-Reitor, com auxílio do setor de Gestão de Pessoas ou comissão de servidores técnico-administrativos constituída para este fim, lançará semestralmente edital de Afastamento Remunerado para Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu, com prazo de inscrições para interessados, seguindo os critérios e procedimentos definidos em Comunicado Conjunto da DDGP e CIS.

Artigo 44. O quantitativo de autorizações observará o percentual de 11% (onze por cento) do total de servidores em exercício no Campus/Pró-Reitoria na data da abertura do processo seletivo.

Parágrafo 1º - Considera-se em atividade o número total de servidores ocupantes de cargo Técnico- Administrativo em Educação, excluídos os que se encontram:

I - Em gozo de licença:

- a) Para tratamento de saúde do servidor ou pessoa da família, concedida por períodos superiores a 120 (cento e vinte) dias;
- b) Licença gestante ou adotante;
- c) Por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- d) Para tratar de interesses particulares;
- e) Para o desempenho de mandato classista.

II - Afastados:

- a) Para exercício de mandato eletivo;
- b) Preventivamente.

III – Cedidos.

Artigo 45. Os interessados serão classificados por meio da aplicação dos critérios apresentados a seguir:

CRITÉRIO	PONTUAÇÃO
Servidor que nunca foi contemplado com afastamento para qualificação	20 pontos
Tempo de efetivo exercício no IFSP	1 ponto/mês
Tempo de efetivo exercício no Campus atual de lotação	1 ponto/mês
Trabalho qualificado em nível de mestrado	30 pontos
Trabalho qualificado em nível de doutorado	20 pontos
Servidor com até um ano de prazo para integralizar o curso	40 pontos
Servidor de um a dois anos de prazo para integralizar o curso	30 pontos
Servidor de dois a três anos de prazo para integralizar o curso	20 pontos
Servidor com mais de três anos de prazo para integralizar o curso	10 pontos
Servidor com maior idade	Critério de desempate

SEÇÃO VI – DAS OBRIGAÇÕES DO SERVIDOR NO PERÍODO DE AFASTAMENTO

Artigo 46. Ao final de cada semestre ou após a conclusão de alguma fase do programa (créditos, qualificação ou defesa), o servidor deverá encaminhar à CDP, no prazo de 30 (trinta) dias os seguintes documentos:

- I - Relatório das atividades realizadas no período, assinado pelo orientador e/ou coordenador do curso;
- II - Comprovante de matrícula do período seguinte;
- III - Histórico Escolar e/ou Declaração da fase que se encontra o curso.

CAPÍTULO II – DO CANCELAMENTO DA QUALIFICAÇÃO

Artigo 47. São razões para a revogação da concessão do afastamento para qualificação:

- I - o não cumprimento do disposto neste Programa;
- II - o trancamento geral de matrícula;
- III - a mudança de curso;
- IV - a interrupção do curso, salvo as hipóteses previstas no Art. 53., §2º desta Política.

Artigo 48. Os afastamentos para qualificação, assim como a licença capacitação, poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração.

Parágrafo 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 aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.

Parágrafo 2º - As interrupções previstas no caput e os motivos apresentados, serão submetidos à apreciação do Reitor, precedidos de análise pela DDGP e consulta à respectiva comissão de supervisão da carreira, respeitando-se, em todo caso, o contraditório.

Parágrafo 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.

TÍTULO IV – DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Artigo 49. A DDGP elaborará, anualmente, com colaboração, supervisão e acompanhamento da CPPD e da CIS, Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFSP, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais, nos termos do Decreto nº 9.991/2019.

Artigo 50. O PDP conterà:

- I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;
- II - o público-alvo de cada ação de desenvolvimento;
- III - as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada; e
- IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Artigo 51. O PDP será aprovado pelo Reitor e encaminhado ao órgão central do SIPEC para consolidação.

Artigo 52. Todas as ações de desenvolvimento realizadas pela DDGP deverão estar relacionadas a uma necessidade indicada no PDP do exercício.

Parágrafo único - A DDGP realizará levantamento semestral das necessidades de capacitação das unidades administrativas e acadêmicas.

TÍTULO V – DOS IMPEDIMENTOS PARA CAPACITAÇÃO E/OU QUALIFICAÇÃO

Artigo 53. São impedimentos para as ações de capacitação e/ou qualificação:

- I - licença remunerada à gestante ou à adotante;
- II - licença remunerada por motivo de doença em pessoa da família;
- III - licença sem remuneração para exercer atividade política;
- IV - licença remunerada para tratamento de saúde;
- V - licença por acidente em serviço;
- VI - licença não remunerada.

Parágrafo 1º – Advindo um dos impedimentos do caput no curso do programa, o servidor deverá comunicar a DDGP com a devida comprovação.

Parágrafo 2º - Se a Capacitação e/ou Qualificação envolvida permitir, ou servidor poderá remarca-la ou suspender seu prazo, não incorrendo em qualquer penalidade nos casos dos Itens I, II, IV e V do caput.

TÍTULO VI – DOS RESULTADOS ESPERADOS

Artigo 54. Os resultados do Programa de Desenvolvimento de Pessoal serão avaliados sob três perspectivas:

- a) no âmbito institucional, por meio de indicadores de desempenho verificáveis por ações de pesquisa e das avaliações quanto ao aumento da eficácia da Instituição, a melhoria da sua imagem e o grau de satisfação do usuário com o atendimento prestado. Indicadores também poderão ser obtidos por pesquisa de clima organizacional.
- b) em relação aos servidores, será observada a elevação dos conhecimentos e mudança de comportamentos e atitudes, o aumento das competências pessoais, da eficiência pessoal e do grupo de trabalho pelos resultados das avaliações de desempenho. Também deve ser objetivo o estabelecimento de indicadores sociais amparados pela área ligada ao programa SIASS quanto ao grau de melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- c) em relação aos cargos ocupados, em que serão observados: o nível de adequação dos servidores aos requisitos exigidos pelos cargos que ocupam, a melhoria do espírito de grupo e da cooperação, e a redução do absenteísmo por questões de saúde.

TÍTULO VII – DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 55. O Programa de Desenvolvimento de Pessoas será coordenado pela Diretoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, com colaboração, supervisão e acompanhamento da CPPD e da CIS, observando o disposto na legislação vigente e as definidas nesta Política.

Artigo 56. A inscrição dos servidores nas ações previstas neste Programa deverá obedecer os prazos e procedimentos definidos em Manual elaborado pela DDGP.

Artigo 57. As férias relativas aos servidores em gozo de licença capacitação ou afastamento para participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* e Pós-Doutorado deverão ser agendadas ou reprogramadas dentro do respectivo exercício de afastamento, sendo vedado a acumulação para usufruto no ano subsequente. Caso as férias não sejam agendadas, a administração deverá efetuar *ex officio* em dezembro do respectivo ano (Art. 5º, §1º da Orientação Normativa SRH nº 2, de 23 de fevereiro de 2011).

Artigo 58. Durante o afastamento, o servidor não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.

Artigo 59. Os requerimentos entregues à Diretoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas serão analisados e decididos no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por igual período, inclusive nos casos em que se fizer necessário o pronunciamento da Reitoria.

Artigo 60. O servidor não poderá acumular ações de Capacitação e/ou Qualificação, previstas neste Programa.

Artigo 61. Todo e qualquer projeto de capacitação será condicionado à disponibilidade de créditos orçamentários previamente aprovados e destinados para este fim, bem como à previsão no Plano de Desenvolvimento de Pessoas do IFSP.

Artigo 62. O IFSP priorizará a execução do programa de capacitação utilizando a estrutura e os cursos oferecidos pela ENAP e demais órgãos e fundações do âmbito Federal. Sendo necessário, serão avaliadas opções junto à iniciativa privada e aos poderes Municipais e Estaduais.

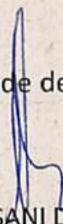
Artigo 63. Havendo múltiplos pedidos, caberá ao Diretor Geral decidir qual servidor participará do programa de Capacitação e/ou Qualificação, podendo, ainda, recusar os projetos que não atendam às disposições desta Política.

Artigo 64. Os casos omissos serão resolvidos em reunião extraordinária entre a DDGP, a CIS e a CPPD, com validação da Reitoria.

Artigo 65. Revoga-se a Portaria nº 2.110/2013 e suas alterações.

Artigo 66. A presente Política de Desenvolvimento de Pessoas entrará em vigor a partir da data de assinatura desta Portaria.

São Paulo, 18 de dezembro de 2019



ALDEMIR VERSANI DE SOUZA CALLOU
REITOR EM EXERCÍCIO