

Dispositivo	Sugestão	Acolhida?	Resposta
Art. 1º Esta Resolução disciplina os requisitos a serem observados, no âmbito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), para a concessão de autorização para:	É necessário detalhar o art. 1. (por SILVIA HELENA DOS SANTOS CARDOSO em 28/08/2023)	Não Acolhida	As possibilidades de afastamento estão discriminadas nos incisos do artigo.
Art. 1º Esta Resolução disciplina os requisitos a serem observados, no âmbito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), para a concessão de autorização para:	O Art. 2º cita no caput textualmente "os afastamentos previstos nos incisos I, II, IV e V do art. 1º", mas no caput do Art. 1º não há menção sobre afastamentos. Neste sentido, não há compreensão explícita que todos os incisos se referem a condições de afastamento. Em particular, o inciso II pode ser interpretado de forma totalmente diversa a uma capacitação ou treinamento com afastamento. Neste sentido, este caput demanda correção para especificar que o que se disciplina são as situações de AFASTAMENTO. A redação é falha neste sentido, dando margem a dúvida. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)	Acolhida	Art. 1º Esta Resolução disciplina os requisitos a serem observados, no âmbito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), para a concessão de autorização para os seguintes afastamentos:
I - licença para capacitação;	a licença capacitação é geralmente confundida com o afastamento para pós-graduação (doutorado e pós-doutorado), desta forma é necessário especificar o que é exatamente. (por SILVIA HELENA DOS SANTOS CARDOSO em 28/08/2023) Da forma como está redigido, este inciso impede que o servidor participe de capacitações por sua livre iniciativa MESMO QUANDO NÃO IMPACTAR A ROTINA DE TRABALHO. "Regularmente Instituído" não implica condições específicas de oferta que sejam incompatíveis com a atuação profissional regular. Ou se ajusta a redação para enquadrar em uma situação onde a necessidade de regular participação em treinamentos regulares nos quais não há conflitos com a atuação profissional regular, ou remove-se o inciso, pois como está, apenas engessa e dificulta a vida do servidor que busca seu autoaperfeiçoamento. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)	Não Acolhida	A licença para capacitação possui previsão legal no art. 87 da Lei 8.112, tendo sido melhor especificada no Capítulo II da presente resolução A realização de ações que não impliquem afastamento não serão impactadas por esta resolução, que pretende regulamentar apenas afastamentos para participação em ações de desenvolvimento e eventos de curta duração que resultem do exercício de atividades precípuas do cargo.  O treinamento regularmente instituído possui previsão no art. 18, inciso II do Decreto nº 9.991/2019. A participação em ações desta modalidade impactam nos prazos dispostos pelo art. 27 da IN nº 21/2021 - SGP-ENAP/SEDGG e reproduzidos no Anexo I da presente Resolução.
II - participação em capacitação ou treinamento regularmente instituído;	Qual a lógica de se deixar de fora o inciso III, considerando que mesmo o inciso II, o qual não se trata explicitamente de condição de afastamento pela redação atual, sofre severa limitação no escopo da permissão para sua realização? No meu entender, da forma como está a redação atual, o correto seria que o inciso III estivesse incluso, mas o inciso II não - a justificativa se faz clara no comentário apensado ao inciso II do art. 1. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)	Não Acolhida	O inciso III do art. 1º não trata de afastamento para participação em ação de desenvolvimento. Trata, em verdade, de ação realizada no exercício do cargo fora da sede de lotação do servidor. A exemplo, participação em Fóruns de representação institucional, apresentação de trabalho em congresso, etc.
Art. 2º Sem prejuízo dos critérios específicos para cada modalidade de ação, os afastamentos previstos nos incisos I, II, IV e V do art. 1º somente poderão ser concedidos, quando a ação de desenvolvimento:	Isso completamente inviabiliza o afastamento do servidor para ir a países que exigem portaria de afastamento para solicitação de visto de longa permanência, o que para muitos lugares pode levar meses apenas aguardando o processamento do visto que sequer pode ser solicitado sem ter a portaria de afastamento em mãos. Eu sou uma servidora que seria MUITO prejudicada por conta desse parágrafo. Sugiro fortemente retirar. (por LUCIANA KINOSHITA BARROS em 08/08/2023)	Não Acolhida	Exigência prevista no art. 19, § 1º do Decreto nº 9.991/2019.
§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos(as) servidores(as) somente poderão ser processados a partir da data de aprovação pelo(a) Reitor(a), do PDP da Unifesspa, que estará vigente no ano em que se inicia o afastamento.	Essa ação sem afastamento corresponde a alguma hipótese prevista no Art. 1º? No meu entender, pela redação atual, corresponde ao inciso II. Neste caso, somente poderei fazer uma capacitação sem afastamento que cumprir cumulativamente todos os critérios deste artigo. Noutras palavras, EXTREMO DESESTÍMULO à capacitação dos servidores, que são engessados a somente buscar seu autoaperfeiçoamento - mesmo sem prejuízo à sua atuação profissional regular (em bom português: nas horas vagas) se o mesmo estiver atrelado ao interesse imediato (imediatista?) da administração - não existe aqui a possibilidade de desenvolvimento de carreira de longo prazo... Mais uma vez, a paranóia burocratizante da Unifesspa se manifestando nos detalhes onde mora o diabo. Sugiro que a norma seja revista por completo no sentido de ESTIMULAR, e não DIFICULTAR e DESMOTIVAR, a capacitação e autoevolução dos servidores. Ou, ao menos, que seja feita a INCLUSÃO explícita de condição na qual A LIVRE ESCOLHA DA CAPACITAÇÃO SEM AFASTAMENTO POSSA SER FEITA PELO SERVIDOR. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)	Não Acolhida	Todas as ações de desenvolvimento realizadas durante a jornada de trabalho devem, por força regulamentar, estar alinhadas ao PDP, órgão, carreira, cargo efetivo ou em comissão/função de confiança, conforme previsto no art. 19 do Decreto 9.991/2019, em especial o § 2º.  A atuação do servidor, durante a sua jornada de trabalho, deve atender aos interesses institucionais, não excluindo os interesses do servidor, desde que estes últimos se relacionem ao exercício do cargo, no órgão de lotação.
§ 3º A ação de desenvolvimento que for realizada e que não gere o afastamento do(a) servidor(a) deverá ser informada à Progep para fins registro Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).	mas o servidor que deve pedir a exoneração da CD OU FG? Assim que a progep receber o processo, verificado que se requer um afastamento superior a 30 dias, a dispensa do cargo em comissão/ função gratificada deveria ser automática (por THAMYS DA CONCEICAO COSTA COELHO em 07/08/2023)	Não Acolhida	Documento exigido pelo art. 28, inciso VII da IN nº 21/2021 - SGP-ENAP/SEDGG. Acreditamos que o comentário refere-se ao art. 6º da Presente Resolução, sendo este o caso:
I - requererá, obrigatoriamente, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e	Muito perigoso atribuir ao interesse da Administração a interrupção de um afastamento. Imagina o docente realizando uma pós-graduação (um doutorado, por exemplo) e seja obrigado a retornar antes do tempo. No meu entender, simplesmente absurdo. Se colocar isso como possibilidade, uma gestão ruim irá promover essa aberração. (por JEANDERSON DE MELO DANTAS em 21/08/2023)	Não Acolhida	Trata-se de previsão do art. 20 do Decreto nº 9.991/2019. Esclarece-se ainda que mesmo não prevista em resolução interna, é passível de cumprimento, tendo em vista a existência deste instrumento em norma superior.
Art. 5º O(A) servidor(a) deverá aguardar em exercício, a publicação da portaria de autorização do afastamento para se ausentar de suas atividades.		Não Acolhida	

<p>Art. 6º O afastamento poderá ser interrompido a qualquer tempo, a pedido do(a) servidor(a) ou no interesse da Administração, condicionado à edição de ato formal pela Reitoria.</p> <p>§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de afastamento na hipótese prevista no §1º serão avaliadas pelo(a) Reitor(a), permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.</p>	<p>Este Artigo é desanimador... imagina o docente/pesquisador desenvolvendo o seu trabalho de investigação e ter que retornar em função de uma solicitação administrativa? Na minha opinião seria um desastre, mesmo porque nós docentes, em sua maioria, realizamos pesquisas com os nossos próprios recursos. Como escreveu o colega no Art. 5, em meio a uma administração autoritária e assediadora, os docentes não arriscarão perder tempo e dinheiro tendo em vista este horizonte... além de ser uma vergonha acadêmica... tanto se fala em internacionalização, mas a universidade federal não oferece o menor suporte aos docentes... apenas a continuidade dos salários mensais... considerando uma pesquisa em outro país, torna-se inviável diante da desvalorização da moeda nacional. (por SILVIA HELENA DOS SANTOS CARDOSO em 28/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Trata-se de previsão do art. 20 do Decreto nº 9.991/2019. Esclarece-se ainda que mesmo não prevista em resolução interna, é passível de cumprimento, tendo em vista a existência deste instrumento em nome superior.</p>
<p>§ 3º Nos casos de licença para capacitação em que forem concedidas licenças conforme previsto no caput deste artigo, o(a) servidor(a) deverá solicitar a interrupção da licença e, caso queira usufruir o período restante, fazer novo pedido, observados todos os critérios necessários para uma nova concessão, previstos nesta resolução e demais normativas vigentes.</p>	<p>Cada unidade administrativa poderia fazer essa avaliação, tornando o processo mais célere. A reitoria poderia apenas ratificar a avaliação das unidades (por THAMYS DA CONCEICAO COSTA COELHO em 07/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Trata-se de previsão do art. 20, § 2º do Decreto nº 9.991/2019, que impõe, de forma expressa, apreciação pelo Reitor.</p>
<p>§ 4º Se a data de início da licença for próxima ao vencimento do quinquênio em vigor, de modo que seu usufruto adentre no quinquênio subsequente, a licença será gozada em parcela única.</p>	<p>O texto tem interpretação potencialmente dúbia por conta da dificuldade em nomear cada tipo de licença pois trata-se de licença durante a licença. Na terceira ocorrência, onde diz "interrupção da licença", pode haver interpretação duvidosa. Sugiro uma redação um pouco mais explícita, deixando claro a que categoria de licença se refere o texto. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p> <p>Não há menção prévia neste artigo, ou na norma como um todo, da possibilidade de parcelamento da licença. Sugiro a inclusão da menção, com maior detalhamento das possibilidades para o parcelamento. Dada a pormenorização, sugiro a inclusão de um artigo específico para o detalhamento deste parcelamento, incluindo nestes os parágrafos 4o e 5o deste artigo. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>§ 3º Nos casos de licença para capacitação em que forem concedidas licenças conforme previsto no caput deste artigo, o(a) servidor(a) deverá solicitar a interrupção da licença para capacitação e, caso queira usufruir o período restante, fazer novo pedido, observados todos os critérios necessários para uma nova concessão, previstos nesta resolução e demais normativas vigentes.</p> <p>Texto alterado para que a possibilidade de parcelamento fosse mencionada anteriormente:</p> <p>Art. 10º Após cada quinquênio, que corresponde a 05 (cinco) anos de efetivo exercício em cargos da administração pública federal, sem quebra de vínculo, o(a) servidor(a) poderá solicitar licença remunerada, por até 3 (três) meses, para:</p> <p>I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;</p> <p>II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral;</p> <p>III - curso conjugado com:</p>
<p>§ 6º A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do(a) servidor(a), conforme atestado pela chefia imediata do(a) servidor(a).</p>	<p>A não ser que esse parágrafo decorra de alguma imposição legal superior (e não infralegal), sugiro a supressão sumário. No meu entendimento, se o servidor possui o direito à capacitação pelo período de 3 meses para seu autoaperfeiçoamento, qual a razão de se IMPOR que o aprendizado de idioma estrangeiro seja feito em conteúdo e modo de interesse da administração? E se o servidor tiver interesse em aprender Farsi, será obrigado a ir para outro estado procurar uma escola porque o curso online, de custo muito menor e de maior flexibilidade operacional, não pode ser aproveitado por "capricho" da lei? E somente poderá estudar Farsi se for de interesse da administração? Então a licença é no interesse da administração, não no interesse do servidor. Esta licença, da forma como está imposta a redação deste parágrafo, torna-se um instrumento de materialização do interesse da administração via servidor, sem considerar primariamente o interesse do servidor. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Previsão do art. 25, § 5º do Decreto nº 9.991/2019</p>
<p>§ 7º Havendo a necessidade, devidamente justificada, de prorrogação do prazo de afastamento para pós-graduação stricto sensu e estudo no exterior, o(a) servidor(a) poderá utilizar-se da licença para capacitação, que deverá iniciar de forma imediatamente subsequente ao término do afastamento;</p>	<p>Sugiro que, se permitido pela legislação, se inclua a possibilidade de aproveitar a licença para capacitação para extensão do afastamento para pós-doutorado, que é uma das modalidades mais utilizadas pelos servidores docentes da Unifesspa. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>§ 7º Havendo a necessidade, devidamente justificada, de prorrogação do prazo de afastamento para pós-graduação stricto sensu, pós-doutorado e estudo no exterior, o(a) servidor(a) poderá utilizar-se da licença para capacitação, que deverá iniciar de forma imediatamente subsequente ao término do afastamento;</p>
<p>§ 8º Na hipótese do parágrafo 7º, o(a) servidor(a) poderá utilizar a licença para capacitação, desde que respeitado o limite de até 04 (quatro) anos consecutivos de afastamento, incluída a prorrogação.</p>	<p>Perdão, mas não tem nenhuma lógica este parágrafo. Me escapa algo, ou estamos em um cenário onde não se pode concatenar a licença capacitação a um doutorado regular, que tem quase sempre quatro anos? Se for uma exigência legal, então é uma lei muito burra que torna inútil o dispositivo na maioria das situações, pois se não serve para o doutorado regular e não serve para o pós-doutorado, então serve pra bem pouca coisa - ao menos aos olhos da carreira de professor. Para os TAE pode servir um pouco mais... (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Dispositivo em consonância com as Notas Técnicas nº 7058/2019/ME, 8943/2021/ME e 29961/2021/ME, bem como PARECER nº 00198/2022/GABP/PF/UNIFESSPA/PGF/AGU.</p> <p>Destaque-se que assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema, de modo que "[a] orientação geral firmada pelo Órgão Central do Sipec tem caráter normativo, conforme previsão do art. 17 da Lei nº 7.923/1989</p>
<p>Art. 12 A licença para capacitação poderá ser parcelada em até 6 (seis) períodos, sendo que o menor deles não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias, observando-se o intervalo de 60 (sessenta) dias entre parcelas e/ou entre licenças para capacitação de períodos aquisitivos distintos.</p>	<p>Deve ser colocado algum inciso informando da proporcionalidade da Carga Horária da capacitação, ou será necessário fazer 360 horas em 15 dias? (por NADSON WELKSON PEREIRA DE SOUZA em 24/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Artigo reescrito:</p> <p>Art. 11 A licença para capacitação somente será concedida quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais, o que equivale ao mínimo de 4,3 horas por dia de licença, inclusive dias não úteis.</p>
<p>Art. 12 A licença para capacitação poderá ser parcelada em até 6 (seis) períodos, sendo que o menor deles não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias, observando-se o intervalo de 60 (sessenta) dias entre parcelas e/ou entre licenças para capacitação de períodos aquisitivos distintos.</p>	<p>Problema de técnica de redação legislativa: no Art. 10 se disciplina detalhes que estão atrelados ao caput do Art. 12. Ou seja, a compreensão da norma se torna confusa porque os dispositivos estão fora de ordem. É imperativo que o texto do art. 12 ocorra antes dos parágrafos 4o e 5o do Art. 10.</p> <p>Portanto, sugiro que este artigo seja movido para antes do atual art. 10, e reúna nele todos os dispositivos que tratam do parcelamento da licença. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Art. 12 suprimido. Redação do art. 10 reescrita:</p> <p>Art. 10º Após cada quinquênio, que corresponde a 05 (cinco) anos de efetivo exercício em cargos da administração pública federal, sem quebra de vínculo, o(a) servidor(a) poderá solicitar licença remunerada, por até 3 (três) meses, para:</p>
<p>Art. 14 Não será concedida licença para capacitação ao(a) servidor(a) em estágio probatório.</p>	<p>A porcentagem deve ser pensada pelas subunidades, como acontece atualmente. (por JEANDERSON DE MELO DANTAS em 21/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Aparentemente o comentário refere-se ao art. seguinte. No entanto, o percentual máximo de servidores em Licença para Capacitação simultaneamente, está discriminado no art. 27, parágrafo único do Decreto nº 9.991/2019.</p>

<p>Art. 14 Não será concedida licença para capacitação ao(à) servidor(a) em estágio probatório.</p>	<p>Me parece incabível este artigo pelo simples fato de que se a licença capacitação é adquirida após o quinquênio de vínculo ininterrupto, por definição ela só é cabível após o estágio probatório, que nunca se prolonga por cinco anos. Da forma como está, me parece um artigo absolutamente desnecessário - a não ser que me escape alguma condição particular... por boa prática de redação legislativa, a norma deve ser o mais enxuta possível. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>A contagem do quinquênio considera 05 (cinco) anos de efetivo exercício em cargos, mesmo que distintos, da administração pública federal, desde que não haja quebra de vínculo. Deste modo, há a possibilidade de que o servidor possua 5 anos de efetivo exercício, contabilizado o tempo de exercício em cargo anterior, sem, no entanto, ter se tornado estável no cargo atual.</p>
<p>Art. 15 O total de servidores afastados em Licença para Capacitação não poderá ser superior a 5% (cinco por cento) do total de servidores da Unifesspa, eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.</p>	<p>Sugiro modificação dos critérios em termos quantitativos e qualitativos - primeiro, cabe diferenciar as carreiras - PMS e TAE - pois a ausência de cada categoria nas atividades administrativas e finalísticas causa impactos muito distintos; segundo, unidades grandes como o IGE podem absorver o impacto da ausência de forma muito mais eficiente que unidades menores. Assim, uma régua única para TODA A INSTITUIÇÃO acaba por privilegiar as grandes unidades em detrimento das pequenas, bem como dificultar o equilíbrio de interesses na capacitação de PMS em relação aos TAE, dado que estes últimos são um grupo significativamente menor na instituição na atualidade, e deverá permanecer assim no futuro. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>O percentual máximo, de 5% de servidores do órgão, em Licença para Capacitação simultaneamente, está discriminado no art. 27, parágrafo único do Decreto nº 9.991/2019. É importante destacar que 5% do órgão não restringe a saída de servidores em licença para capacitação neste mesmo percentual dentro das unidades acadêmicas ou administrativas. É possível (e já ocorre) que as unidades estabeleçam limites superiores a este. O percentual de 5% de servidores do órgão não tem representado obstáculo para saída em licença para capacitação, dado que as pessoas não completam quinquênios todas ao mesmo tempo, bem como não solicitam, na sua totalidade, de maneira simultânea. É importante observar ainda que o planejamento de afastamentos/licença de seus servidores deve ser realizado de forma a garantir a manutenção das atividades, não implicando em prejuízos institucionais.</p>
<p>Art. 15 O total de servidores afastados em Licença para Capacitação não poderá ser superior a 5% (cinco por cento) do total de servidores da Unifesspa, eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.</p>	<p>o critério de 5 % não beneficia o servidor. Poucas unidades sozinhas podem concentrar a concessão de licenças (aquelas que tem mais servidores da mesma área, e que podem ser substituídos, caso ausentes), sobretudo os institutos. Sugiro repensar o critério de forma que ele se adapte melhor as diferentes realidades de institutos/ pró-reitorias e secretarias da unifesspa. (por THAMY DA CONCEICAO COSTA COELHO em 07/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>O percentual máximo, de 5% de servidores do órgão, em Licença para Capacitação simultaneamente, está discriminado no art. 27, parágrafo único do Decreto nº 9.991/2019. É importante destacar que 5% do órgão não restringe a saída de servidores em licença para capacitação neste mesmo percentual dentro das unidades acadêmicas ou administrativas. É possível (e já ocorre) que as unidades estabeleçam limites superiores a este. O percentual de 5% de servidores do órgão não tem representado obstáculo para saída em licença para capacitação, dado que as pessoas não completam quinquênios todas ao mesmo tempo, bem como não solicitam, na sua totalidade, de maneira simultânea. É importante observar ainda que o planejamento de afastamentos/licença de seus servidores deve ser realizado de forma a garantir a manutenção das atividades, não implicando em prejuízos institucionais.</p>
<p>II - estudo no exterior: até quarenta e oito meses.</p>	<p>Sugestão: definir claramente 1 - o que pode ou não ser considerado como estudo no exterior; 2 - é um afastamento remunerado ou não; 3 - pode ser solicitando de quanto em quanto tempo. (por LUCIANA KINOSHITA BARROS em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida parcialmente</p>	<p>Respostas: 1 - Sugestão acolhida, tendo sido acrescentado conceitos na resolução: VI - estudo no exterior: participação em ações de desenvolvimento que aconteçam no exterior, inclusive pós-graduação stricto sensu; 2 - Afastamento poderá ocorrer com ônus, com ônus limitado ou sem ônus para administração, conforme previsto no art. 3º da Resolução. 3 - Prazos de intervalo entre afastamentos já estão discriminados no Anexo I da Resolução.</p>
<p>Art. 18 No afastamento para participação em programa de pós-graduação no exterior, aplicar-se-ão todos os requisitos previstos para o afastamento de mesma natureza no País.</p>	<p>Incluir na redação, ao final: "exceto o disposto no art. 17". (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Alteração no texto do artigo: Art. 17 No afastamento para participação em programa de pós-graduação no exterior, aplicar-se-ão todos os requisitos previstos para o afastamento de mesma natureza no País, com exceção do previsto no art. 16.</p>
<p>Art. 18 No afastamento para participação em programa de pós-graduação no exterior, aplicar-se-ão todos os requisitos previstos para o afastamento de mesma natureza no País.</p>	<p>Um dos requisitos para pós no país é que o curso seja recomendado pela Capes (Art. 17). A Capes não recomenda curso no exterior. Com base nisso, então ninguém vai poder fazer pós fora do país. Não faz sentido. (por LUCIANA KINOSHITA BARROS em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Alteração no texto do artigo: Art. 17 No afastamento para participação em programa de pós-graduação no exterior, aplicar-se-ão todos os requisitos previstos para o afastamento de mesma natureza no País, com exceção do previsto no art. 16.</p>
<p>Art. 19 Os afastamentos para pós-graduação serão precedidos de processo seletivo conduzido pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep), cujos critérios serão definidos em edital próprio, observadas a legislação e normativas em vigor.</p>	<p>No caso de pós-doutoramento, se o servidor participar de seleção de agências de fomento e receber bolsa para estudos no país ou no exterior, como fica a situação? Perde a oportunidade por isso não estar no PDP ou em tempo de seleção interna? Sugiro que haja caput prevendo excepcionalidade para esse tipo de situação. (por LAILA MAYARA DREBES em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Exigência legal prevista no art. 22 do Decreto nº 9.991/2019. Legislação não permite afastamentos sem que haja previsão no PDP, conforme art. 19 do decreto mencionado.</p>
<p>Art. 19 Os afastamentos para pós-graduação serão precedidos de processo seletivo conduzido pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep), cujos critérios serão definidos em edital próprio, observadas a legislação e normativas em vigor.</p>	<p>Isso aqui vai bagunçar bastante a lógica de planejamento de afastamentos para qualificação que hoje existe para as subunidades acadêmicas, ao menos, no âmbito do IGE. Se a saída dar-se-á por edital, há lógica em se manter um calendário de afastamentos tal qual feito hoje? No meu entender, há lógica em se manter uma fila de prioridades - exceto, ainda, se o edital da Progep estipular outros critérios, que tornem inócuas as decisões dos colegiados da subunidades e unidades. Sugiro uma reflexão neste sentido, e um pouco mais de diálogo com as subunidade (que ao menos com a minha inexistiu) na elaboração deste mecanismos. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Exigência legal prevista no art. 22 do Decreto nº 9.991/2019. O processo seletivo será conduzido pela Progep, mas levará em consideração os critérios estabelecidos em normas internas das próprias Unidades para o afastamento. Em resumo, o servidor estará sujeito às regras para estabelecimento de fila de prioridades determinada por sua própria unidade acadêmica/administrativa.</p>
<p>§ 1º Não se aplica o caput deste artigo ao(à) servidor(a) da carreira de Professor(a) do Magistério Superior.</p>	<p>Qual a lógica disso? Eu sou da carreira PMS, mas não entendo o motivo de somente os TAE serem sujeitos a essas cláusulas de barreira. Para a organização interna das unidades e subunidades, é muito ruim que um PMS entre na instituição e, por força dos critérios de preferência para capacitação, já saia quase que de imediato para sua capacitação para doutorado... é um mecanismo que NÃO colabora para sanar as deficiências da nossa força de trabalho no ensino de graduação. Privilegia-se a ação em pesquisa (que é o foco, por exemplo, do doutorado) em detrimento ao ensino e extensão. Sugiro a supressão sumária do dispositivo, MANTENDO A CLÁUSULA DE BARREIRA PARA TAE E PMS. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Observância obrigatória ao art. 96-A, § 2o da Lei nº 8.112/1990 e art. 30 da Lei nº 12.772/2012, que criou exceção apenas para a carreira de Professor do Magistério Superior.</p>

<p>§ 3º A concessão do afastamento importará no prévio compromisso formal, mediante termo próprio, de, ao seu retorno, o(a) servidor(a) permanecer, obrigatoriamente, na Unifesspa por tempo igual ao do afastamento, incluída a prorrogação por meio de Licença para Capacitação.</p>	<p>permanecer, obrigatoriamente, na Unifesspa por tempo igual ao do afastamento, incluída a prorrogação por meio de Licença para Capacitação ou no órgão Central, neste último caso o MEC. (por ANGELO JOSE BARROS ALMEIDA em 25/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>A exigência de permanência na Unifesspa por igual período ao do afastamento pretende trazer ganhos à instituição que incentivou o servidor a desenvolver suas competências e espera ver revertidos à instituição, mesmo que por um curto período, os conhecimentos obtidos durante o afastamento.</p>
<p>§2º No caso de não apresentação de relatórios, a Unidade à qual o(a) servidor(a) está vinculado(a) deverá informar à Progep, que interromperá o afastamento.</p>	<p>Sugiro a definição de prazos para a informação e para a interrupção, pois da forma como está, está muito "frouxo" - podem ser seis dias, seis semanas ou seis meses. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Texto reescrito:  Art. 20 O(A) servidor(a) com afastamento para pós-graduação autorizado por prazo superior a um ano deverá, obrigatoriamente a cada 12 meses, apresentar relatórios à(s) unidade(s) a que está vinculado(a), detalhando suas atividades, acompanhados, nos casos de mestrado e doutorado, de parecer do(a) orientador(a).  §1º Nos casos de afastamento por períodos inferiores a um ano, o(a) servidor(a) deverá apresentar relatório único ao final do afastamento.  §2º No caso de não apresentação de relatórios, no prazo de até 13 meses, contados do início do afastamento ou da apresentação do relatório anterior, a Unidade à qual o(a) servidor(a) está vinculado(a) deverá informar à Progep, que interromperá o afastamento.</p>
<p>Art. 22 Caberá à unidade a qual o(a) servidor(a) afastado(a) está vinculado(a) acompanhar o prazo de afastamento. Em caso de não comparecimento do(a) servidor(a) no primeiro dia útil após o término do afastamento, a unidade deverá informar à Progep para registro de faltas.</p>	<p>Comparecimento no primeiro dia útil após o término implica que no prazo de afastamento devem ser computados todos os prazos necessários para traslado, mudanças e elaboração de relatórios. Neste sentido, um afastamento de um ano para estudos no exterior se converte em um prazo de estudos de 10 meses, pois é um mês para ir e um mês para voltar. É essa a lógica que se pretende imprimir aqui? Sugiro considerar com mais atenção as particularidades de cada modalidade de afastamento quando do prazo para reapresentação ao serviço. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não acolhida</p>	<p>Não há na legislação vigente a previsão de prazo extra para o deslocamento do servidor. Considerando o princípio da legalidade, previsto no art. 37 da CF/88, à Administração Pública cabe fazer ou não fazer de acordo com o que está legislado.  Deste modo, o prazo de trânsito deverá estar incluso no período do afastamento.</p>
<p>I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;</p>	<p>O que é "documento equivalente" para a UNIFESSPA? Declaração do programa de pós-graduação? Ata de aprovação da defesa do trabalho final? Carta de aceite? (por THAMYS DA CONCEICAO COSTA COELHO em 07/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Previsão do art. 30 da IN nº 21/2021 - SGP-ENAP/SEDGG. É importante observar que assim como a norma superior, a presente Resolução não diferencia a comprovação de participação nas ações que justificaram afastamento para Qualificação (pós-graduação stricto sensu e pós doc) de afastamento para Capacitação. Por esta razão o termo utilizado deve abranger ambos os afastamentos. No entanto, em portaria a ser expedida pela Progep os documentos a serem apresentados em cada umas das situações serão melhor especificados.</p>
<p>III - cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado ou relatório técnico-científico do estágio pós-doutoral com assinatura do(a) orientador(a) ou supervisor(a), quando for o caso;</p>	<p>Supressão Pelos motivos já justificados pelo Prof. Gustavo. (por JEANDERSON DE MELO DANTAS em 21/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida (ver lei organica do (MGISP)</p>	<p>Exigência prevista em norma superior, a saber o art. 30 da IN nº 21/2021 - SGP-ENAP/SEDGG, de observância obrigatória, conforme previsão do art. 17 da Lei nº 7.923/1989 e art. 29 do Decreto nº 11.437/2023.</p>
<p>III - cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado ou relatório técnico-científico do estágio pós-doutoral com assinatura do(a) orientador(a) ou supervisor(a), quando for o caso;</p>	<p>Inclusão Primeiro: está-se considerando aqui o fato de que as correções demandadas pelas bancas de avaliação de monografias, dissertações e teses demandam - por vezes - semanas ou meses de trabalho? Será aceita versão provisória do documento acompanhado de ata de defesa, dada essa particularidade? Segundo: está-se considerando situações nas quais, por impossibilidade DA BANCA, ou por motivos de força maior, a defesa em si só ocorre após decorrido o prazo limite do afastamento? Nestes casos, nem mesmo ata de defesa existe. Haverá punição do servidor? Sugiro considerar a inclusão de dispositivos que tornem explícita a consideração destes casos como objetos de avaliação particularizada. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida (ver lei organica do (MGISP)</p>	<p>Exigência prevista em norma superior, a saber o art. 30 da IN nº 21/2021 - SGP-ENAP/SEDGG, de observância obrigatória, conforme previsão do art. 17 da Lei nº 7.923/1989 e art. 29 do Decreto nº 11.437/2023.</p>
<p>Art. 27 A autorização de afastamento no exterior não poderá exceder trinta dias, incluído o período de trânsito, será concedida pelo(a) Reitor(a), após a manifestação favorável da unidade de lotação do(a) servidor(a), da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), no caso de docentes, e da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep), para os casos de docentes e técnicos.</p>	<p>Melhorar a redação e tomar o cuidado de mencionar as CARREIRAS, e não usar "docentes" e "técnicos". Todos os docentes são técnicos - por serem devidamente qualificados tecnicamente; e muitos TAE são docentes - voluntários. Neste sentido, para que a redação normativa seja devidamente rigorosa, deve-se utilizar a denominação das carreiras (PMS, TAE). (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>texto alterado para:  Art. 26 A autorização de afastamento no exterior não poderá exceder trinta dias, incluído o período de trânsito, será concedida pelo(a) Reitor(a), após a manifestação favorável da unidade de lotação do(a) servidor(a), da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), no caso de Professores(as) do Magistério Superior, e da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep), para os casos de Professores(as) do Magistério Superior e Técnico-administrativos em Educação (TAE).</p>
<p>Art. 28 É indispensável para todos os afastamentos de curta duração, cuja finalidade seja a qualificação ou capacitação do(a) servidor(a), a previsão de necessidade de desenvolvimento, no PDP vigente, que possa ser atendida, ainda que parcialmente, com a ação pretendida.</p>	<p>Redundante, já está coberto pelo Art. 2. Mover o parágrafo único para o Art. 2 e remover este artigo. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Artigo suprimido. Parágrafo único movido para o art. 2º.  Alteração no texto que prevê esta modalidade de afastamento para:</p>
<p>Art. 29 As atividades desenvolvidas no exercício das atribuições precípuas do cargo e ou função, quando realizadas em município distinto daquele de lotação do(a) servidor(a), gerarão afastamento da sede, mas não do cargo e dispensam a previsão de necessidade de desenvolvimento no PDP.</p>	<p>Necessário definir critérios, ou indicar onde estejam estes, que tornem inequívoco quais são as "atribuições precípuas do cargo e ou função", para que se garanta impessoalidade e objetividade na dispensa da necessidade de lastrado da demanda de capacitação no PDP. Este esclarecimento deve ocorrer antes do art. 2o, pois lá se utiliza também esta expressão. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>IV - participação em eventos de curta duração, que exigem afastamento do município de lotação do servidor, no desenvolvimento de atividades precípuas do cargo ou função, previstas nas leis de regem as carreiras de Professor do Magistério Superior e Técnico-Administrativo em Educação;</p>
<p>Art. 29 As atividades desenvolvidas no exercício das atribuições precípuas do cargo e ou função, quando realizadas em município distinto daquele de lotação do(a) servidor(a), gerarão afastamento da sede, mas não do cargo e dispensam a previsão de necessidade de desenvolvimento no PDP.</p>	<p>Melhor posicionado como parágrafo no art. 2o, ou como um art. após o 2o e próximo dele. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Texto deslocado para §5º do art. 2º</p>

<p>Art. 30 Quaisquer atividades que impliquem em ausência do(a) local de trabalho habitual do servidor(a) ou que interfiram no exercício das funções cotidianamente desenvolvidas, deverão, obrigatoriamente, ser informadas à chefia imediata.</p>	<p>"Quaisquer atividades" é muita coisa. Da forma como está a redação aparenta ser matéria estranha à norma. Trata-se de qualquer atividade de capacitação? Se sim, deve-se explicitar, pois é dito que se trata a norma (apesar do título também ser incompleto e deveras aberto). Neste sentido, mesmo sendo apenas sobre a capacitação a norma já considera as condições nas quais a capacitação pode ocorrer, e desta forma pacifica as condições para que a ausência ou interferência no exercício das funções seja devidamente justificada e autorizada previamente. E se não se tratar de atividades de capacitação, então é um "jabuti" normativo. No meu entendimento, cabe exclusão sumária. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Artigo excluído</p>
<p>Art. 33 Na forma da legislação vigente e pela natureza e caráter temporário do contrato, os(as) professores(as) substitutos(as) e visitantes não fazem jus aos afastamentos previstos nesta Resolução.</p>	<p>Jogar isso lá no começo, por respeito às boas práticas de redação legislativa. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Artigo deslocado para o início da resolução</p>
<p>Art. 34 Durante o período de afastamento o(a) servidor(a) não poderá exercer quaisquer atividades desvinculadas do seu programa de pós-graduação</p>	<p>Parece uma nuvem, difuso e flutuante... (I) deveria estar amarrado aos dispositivos sobre afastamento para pós-graduação e (II) deve definir que natureza de atividades são estas. "quaisquer atividades" é muita coisa... por quatro anos o cara só pode fazer cursos dentro da pós-graduação? Ele faz um doutorado em engenharia mecânica na UFSC, mas não pode estudar Farsi à noite, por conta própria, no centro comunitário? Me parece uma ingerência absurda, arrogante e despropositada. Mas se não é a isso que se refere a norma, então a norma precisa ser mais bem redigida... do jeito que se apresenta, está ruim. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Acolhida</p>	<p>Art. 36 Durante o período de afastamento o(a) servidor(a) não poderá exercer:</p> <p>I - atividades remuneradas desvinculadas do programa de pós graduação;  II - atividades que decorram do vínculo gerado pelo exercício do cargo e estejam desvinculadas do programa de pós graduação;  III - atividades que incidam em conflito de interesse em virtude do cargo ocupado, de acordo com a legislação vigente.</p>
<p>Art. 35 A presente Resolução aplica-se aos(as) servidores(as) já afastados(as), no que couber</p>	<p>Hic sunt dracones. Se isto aqui mexer em períodos de retorno, prestação de contas ou prazos de afastamento, haverá judicialização. Melhor analisar com extremo cuidado ou suprimir - o prejuízo é menor. (por GUSTAVO FIGUEIRA DE PAULA em 08/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>Atualmente já é praticado na Unifesspa os prazos e procedimentos previstos em normas superiores, posto serem de observância obrigatória. A presente resolução não acrescenta restrições além das já previstas nas normas superiores e, em alguns casos, na Resolução nº 12/2014 - Consepe/Unifesspa. Deste modo, ainda que não fosse previsto nesta norma, já haveria a exigência de aplicação aos casos práticos.</p>
<p>Art. 37 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições contrárias.</p>	<p>Lendo essa resolução, espero fortemente que possamos manter a atual, por mais que ela não venha sendo respeitada. Essa nova só traz burocracia e problemas, feita exatamente para prejudicar a saída dos servidores. (por JEANDERSON DE MELO DANTAS em 21/08/2023)</p>	<p>Não Acolhida</p>	<p>A presente resolução busca adequar a norma interna às normas superiores vigentes, não sendo possível manter normativa interna que contrarie a legislação atual.</p>