



RESOLUÇÃO Nº 302-CONSAD, 25 de setembro de 2023.

Aprova a atualização do Programa de Capacitação e Qualificação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

O Reitor da Universidade Federal do Maranhão, na qualidade de **PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais;

Considerando o art. 96-A, § 1º, da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; a Lei nº 11.091/2005, que estruturou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação; o Decreto nº 5.824/2006, que estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; o Decreto nº 5.825/2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091/2005; o Decreto nº 9.991/2019, alterado pelo Decreto nº 10.506/2020, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento; a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, que estabelece orientações aos órgãos do SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) de que trata o Decreto nº 9.991/2019; a Resolução nº 70-CONSAD-2006, que estabelece o Programa de Capacitação dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFMA; a Instrução Normativa PROGEP nº 01/2021, que regulamenta os procedimentos para a oferta e realização de ações de capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação e docentes no âmbito da UFMA; o Plano de Desenvolvimento Institucional – 2022 a 2026 e a necessidade de assegurar a ampliação da qualificação dos servidores técnico-administrativos da UFMA; o interesse da UFMA em promover e incentivar a participação dos servidores nas ações de capacitação e qualificação;

Considerando finalmente, o contido no Processo nº 13622/2023-19;

RESOLVE ad referendum deste Conselho:

Art. 1º Aprovar a atualização do Programa de Capacitação e Qualificação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), conforme consta no Anexo Único, parte integrante e indissociável desta Resolução.

Dê-se ciência. Publique-se. Cumpra-se.
São Luís, 25 de setembro de 2023.

Prof. Dr. NATALINO SALGADO FILHO



**ANEXO ÚNICO DA RESOLUÇÃO Nº 302-CONSAD, 25 de setembro de 2023.
REGULAMENTO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS
SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFMA**

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**CAPÍTULO I
DAS DEFINIÇÕES E CONCEITOS**

Art. 1º

Para fins de aplicação desta Resolução, consideram-se:

- I. Desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
- II. Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais, alinhado às necessidades estratégicas da instituição;
- III. Educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, em diferentes níveis da educação brasileira, compreendendo a Educação Básica e a Educação Superior;
- IV. 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;
- V. Desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), com vistas ao alcance de objetivos institucionais e ao desenvolvimento contínuo do servidor possibilitando o seu crescimento e aprimoramento profissional;
- VI. Ações de capacitação: compreendem cursos presenciais e a distância, módulos, aprendizagem em serviço, seminários, congressos, oficina de trabalho, palestras, conferências, encontros e outras ações similares que contribuam para o desenvolvimento de competências;
- VII. Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos institucionais;
- VIII. Necessidade de desenvolvimento: é um problema de desempenho de origem instrucional (por falta de conhecimento, habilidade ou atitude) ou fatores externos que afetam o resultado organizacional; e
- IX. Instrutor: servidor que atua como formador, tutor, palestrante ou conferencista em ações de desenvolvimento nas modalidades presencial ou à distância.



CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

Art. 2º O Programa de Capacitação e Qualificação (PCQ) tem por finalidade:

- I. Promover a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos a fim de atender de forma efetiva as demandas da sociedade;
- II. Proporcionar a formação continuada do servidor como requisito de sua valorização;
- III. Estimular a reflexão crítica, o pensamento estratégico e a capacidade de solucionar problemas impulsionando a produtividade e a excelência das atividades desempenhadas;
- IV. Desenvolver competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais;
- V. Capacitar os servidores técnico-administrativos para assumirem funções de direção, chefia e assessoramento nos diversos níveis hierárquicos; e
- VI. Elevar o nível de motivação, satisfação e bem-estar dos servidores na Instituição.

Art. 3º O Programa de Capacitação e Qualificação (PCQ) será implementado, coordenado e acompanhado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), por meio da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DCD), vinculada à Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoal (DIPLAD).

Parágrafo Único. A DCD atuará em colaboração com a Agência de Inovação, Empreendedorismo, Pesquisa, Pós-graduação e Inovação (AGEUFMA), Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), Diretoria de Tecnologias na Educação (DETED) e demais Unidades Administrativas e Acadêmicas, permitindo a oferta de atividades de forma articulada e o melhor aproveitamento dos recursos institucionais em prol do alcance dos objetivos aqui estabelecidos, alinhados às necessidades estratégicas da Instituição.

TÍTULO II DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

CAPÍTULO I DA ELABORAÇÃO DO PLANO

Art. 4º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é o instrumento central para o planejamento e implementação das ações de desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em educação da UFMA.

Art. 5º O PDP será elaborado anualmente e efetivado no ano subsequente, considerando as diretrizes estabelecidas na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e demais normas pertinentes.



§ 1º O PDP será registrado no Portal SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal).

§ 2º A elaboração do PDP contará com a participação dos servidores, chefias e profissionais de gestão de pessoas, visando à construção coletiva e alinhamento às diretrizes institucionais.

Art. 6º As demandas para as ações de desenvolvimento serão geradas coletivamente nas Unidades da UFMA e, após o registro no Portal SIPEC, por um servidor designado, as demandas serão validadas pelas chefias e encaminhadas ao órgão de gestão de pessoas para análise e priorização das demandas essenciais à Instituição.

Parágrafo único: O PDP aprovado pela UFMA será submetido ao Órgão Central do SIPEC.

CAPÍTULO II DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 7º O Programa de Capacitação e Qualificação seguirá as seguintes linhas de desenvolvimento:

- I. Iniciação ao serviço público: ações que visam promover a integração do servidor na IFES, proporcionando conhecimentos sobre o papel do Estado, especificidades do serviço público, missão da instituição, direitos e deveres do servidor e demais competências necessárias ao início do efetivo exercício;
- II. Geral: capacitação dos servidores visando a conscientização sobre seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais relacionados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- III. Educação formal: visa ao desenvolvimento dos servidores em diferentes níveis de formação acadêmica na educação superior;
- IV. Gestão: ações voltadas para a preparação dos servidores para atividades de gestão, sendo pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- V. Interrelação entre ambientes: compreende ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento de atividades comuns relacionadas a mais de um ambiente organizacional; e
- VI. Específica: ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Seção I Das Linhas de Ação

Art. 8º O Programa de Capacitação e Qualificação (PCQ) terá duas linhas de ação:



I. Treinamento e Aperfeiçoamento: ações de capacitação de curta e média duração, constituída por cursos, oficinas, seminários e outros tipos de eventos, nas diferentes modalidades (presencial, semipresencial e a distância), com o objetivo de melhorar a atuação profissional dos servidores nas diversas áreas de atuação da UFMA, abrangendo:

- a) iniciação ao serviço público e socialização organizacional;
- b) treinamento e aperfeiçoamento geral;
- c) treinamento e aperfeiçoamento específico para cargos e/ou ambientes organizacionais; e
- d) aperfeiçoamento da gestão universitária.

II. Qualificação: ações de capacitação de longa duração, constituída por cursos de educação formal, com o objetivo de elevar o grau de qualificação dos servidores da UFMA, centradas em:

- a) pós-graduação *lato e stricto sensu*.

Seção II **Das Ações de Capacitação**

Art. 9º O PCQ será desenvolvido por meio das seguintes ações:

- I. Ações internas de capacitação;
- II. Ações externas de capacitação; e
- III. Cursos sob demanda.

Seção III **Das Ações Internas de Capacitação**

Art. 10 São consideradas ações internas de capacitação aquelas organizadas e ofertadas pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DCD).

Parágrafo Único. As ações internas podem ser realizadas em parceria com outras unidades da UFMA ou instituições parceiras.

Art. 11 Para subsidiar as ações de capacitação será realizada a análise dos resultados das avaliações de reação referente às ações realizadas anteriormente.

Parágrafo Único. Salvo as parcerias devidamente realizadas, as ações internas de capacitação são destinadas, prioritariamente, aos servidores efetivos do quadro permanente da UFMA.

Art. 12 O tempo destinado à participação do servidor nas ações internas de capacitação não poderá ser utilizado como compensação de jornada de trabalho.



Parágrafo Único. Caso a ação de capacitação seja realizada presencialmente no horário do trabalho do servidor, o período de realização será considerado como efetivo exercício de trabalho.

Art. 13 As vagas disponibilizadas serão preenchidas por ordem de inscrição no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), respeitando o número de vagas ofertadas.

Subseção I Das Inscrições

Art. 14 As inscrições nas ações internas de capacitação serão realizadas no SIGRH e seguirão as seguintes etapas:

- I. Solicitação: o servidor interessado deverá realizar a solicitação de inscrição no SIGRH, indicando a ação de capacitação desejada;
- II. Autorização pela chefia imediata: a chefia imediata do servidor deverá autorizar a participação na ação de capacitação, considerando a pertinência e o alinhamento com as necessidades da unidade de trabalho; e
- III. Homologação: a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DCD) realizará a homologação das inscrições, considerando a disponibilidade de vagas e demais critérios estabelecidos.

§ 1º Será reservado um cadastro de vagas adicionais de no mínimo 30% (trinta por cento) do total no SIGRH, a depender do curso.

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

Art. 15 O servidor inscrito em ação de capacitação interna e que se achar impossibilitado de participar, deverá excluir a sua solicitação no SIGRH, antes do período destinado ao início do curso.

Parágrafo Único. Caso a desistência ocorra após o início da ação de capacitação, o servidor deverá comunicar a desistência por e-mail à DCD.

Art. 16 O servidor será impedido de participar nas ações de capacitação, em caso de afastamento do trabalho para licença médica, por motivo de saúde, se o curso for oferecido na modalidade presencial.

Subseção II Dos Servidores Participantes

Art. 17 Compete ao servidor participante das ações de capacitação:

- I. Participar de forma assídua;



- II. Engajar-se no processo de ensino-aprendizagem, cumprindo com empenho e responsabilidade as atribuições destinadas aos cursistas;
- III. Aplicar e disseminar as competências desenvolvidas no seu ambiente de trabalho; e
- IV. Responder à avaliação de reação no período estipulado.

Subseção III Dos Instrutores

Art. 18 As ações internas de capacitação serão conduzidas, preferencialmente, por servidores da UFMA denominados “instrutores internos”.

Art. 19 A seleção dos instrutores internos será realizada por meio de processo seletivo específico, sob a responsabilidade de uma Comissão de Seleção designada pela PROGEP para esse fim, seguindo as normas estabelecidas em Edital amplamente divulgado nos canais institucionais.

Art. 20 Na impossibilidade de selecionar instrutores internos em virtude de não atender aos requisitos do edital de seleção e/ou por necessidade institucional devidamente justificada, a ação interna de capacitação poderá ser conduzida por instrutor(es) externo(s) à UFMA.

Art. 21 Compete ao instrutor:

- I. Participar das atividades de formação e reuniões planejadas e convocadas pela DCD;
- II. Colaborar na elaboração do Projeto Pedagógico do Curso, em conformidade com as orientações;
- III. Elaborar o Plano de Ensino conforme estabelecido;
- IV. Produzir, em formato digital, o material didático a ser utilizado na ação de capacitação seguindo documento orientativo;
- V. Mediar o processo de ensino-aprendizagem junto aos participantes; e
- VI. Cumprir as normas estabelecidas.

Art. 22 O instrutor que ministrar uma ação de capacitação e cumprir com todas as obrigações exigidas terá direito a receber a Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC), em conformidade com a legislação vigente.

Subseção IV Da Avaliação

Art. 23 As ações internas de capacitação serão avaliadas por meio dos seguintes instrumentos:

- I. Avaliação de aprendizagem; e
- II. Avaliação de reação.



Art. 24 A avaliação da aprendizagem será realizada de forma contínua e cumulativa priorizando os aspectos qualitativos em relação aos quantitativos.

Parágrafo Único. Os instrutores poderão adotar diferentes instrumentos e técnicas de avaliação para verificar o desempenho dos participantes.

Art. 25 A avaliação de reação deverá ser realizada pelos cursistas no SIGRH, ao final de cada curso de capacitação, com o objetivo de avaliar os aspectos relacionados à infraestrutura, ao atendimento, ao desempenho do instrutor, ao conteúdo programático e ao material didático, entre outros.

Parágrafo Único. A participação nessa avaliação constitui requisito exigido para a emissão do certificado de conclusão do curso de capacitação.

Art. 26 O servidor que não responder as avaliações previstas ficará impedido de receber o certificado para as ações de capacitação realizadas.

Subseção V Da Certificação

Art. 27 Os certificados de conclusão dos cursos de capacitação serão emitidos por meio do SIGRH para os instrutores e para os servidores cursistas.

Art. 28 A certificação estará condicionada, cumulativamente, a dois fatores:

- I. Assiduidade: o cursista deverá obter o percentual mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência, nas atividades avaliativas em cada módulo/curso; e
- II. Aproveitamento: o cursista deverá obter nota final mínima de 7,00 (sete) nas atividades avaliativas realizadas durante o curso.

Seção IV Das Ações Externas de Capacitação

Art. 29 São consideradas ações externas de capacitação aquelas que não se enquadrarem no art. 10 desta Resolução.

Art. 30 Para a participação de servidores em ações externas a serem realizadas no país e fora do país, poderá ser disponibilizado apoio financeiro para o pagamento de um ou mais itens listados a seguir:

- I. Taxa de inscrição;
- II. Diárias; e
- III. Passagens.



Art. 31 A disponibilização do apoio financeiro descrito no artigo anterior será realizado mediante editais específicos, a serem publicados pela PROGEP e destinado exclusivamente aos servidores técnico-administrativos em educação efetivos da UFMA.

Art. 32 A PROGEP poderá publicar editais para ações externas de capacitação realizadas no país, enquanto a AGEUFMA poderá fazê-lo para ações realizadas no exterior.

Parágrafo Único. Os editais regulamentarão a oferta de apoio financeiro e demais procedimentos relacionados à participação de servidores em missões, visitas técnicas, intercâmbios ou outras atividades consideradas relevantes para o desenvolvimento institucional da UFMA.

Art. 33 Os editais mencionados no artigo anterior deverão estabelecer critérios, requisitos e prazos para inscrição, bem como os critérios de seleção e os compromissos a serem assumidos pelos servidores participantes.

Art. 34 Os servidores interessados em participar das ações externas de capacitação deverão seguir as orientações estabelecidas nos editais e apresentar a documentação requerida dentro do prazo estipulado.

Seção V Dos Cursos sob Demanda

Art. 35 Os cursos sob demanda deverão ser solicitados pela chefia e poderão ser realizados pelos servidores da(s) unidade(s) que necessite(m) de formação específica no seu local e horário de trabalho.

Art. 36 A unidade solicitante da ação de capacitação deverá elaborar um Pré-Projeto de Curso, conforme orientações da DCD/PROGEP.

Art. 37 O Pré-Projeto de Curso deverá ser submetido, via abertura de processo no SEI, à aprovação da DCD/PROGEP, que irá analisar a sua pertinência e viabilidade orçamentária.

TÍTULO III DOS PROGRAMAS ESPECÍFICOS

Art. 38 Compreendem os Programas Específicos:
I. Programa de Ambientação aos servidores Técnico-Administrativos em Educação;
II. Programa de Formação de Gestores; e
III. Programa de Qualificação Institucional.



Art. 39 As ações de capacitação realizadas em cada Programa supracitado obedecerão, no que couber, aos conceitos e as regras gerais definidas para as demais ações do PCQ.

Art. 40 É facultado criar, extinguir ou alterar Programas Específicos mediante análise e aprovação pela PROGEP.

CAPÍTULO I DOS PROGRAMAS DE AMBIENTAÇÃO AOS SERVIDORES TAES

Art. 41 Os Programas de Ambientação aos servidores Técnico-Administrativos em Educação têm como objetivos possibilitar:

- I. Acesso às principais informações institucionais, tais como: Missão, Visão e Valores da UFMA; Estrutura organizacional e funcionamento da instituição; Políticas, normas e regulamentos internos e Direitos e deveres dos servidores.
- II. Conhecimento sobre os sistemas de gestão acadêmica e administrativa utilizados na UFMA;
- III. Desenvolvimento na carreira, oferecendo orientações sobre plano de carreira e progressão funcional, oportunidades de capacitação e qualificação profissional e ações de desenvolvimento e aprimoramento de competências; e
- IV. Conhecimento sobre a legislação de pessoal, abrangendo, entre outros: o Estatuto dos Servidores Públicos Federais; Lei de Processo Administrativo; Normas internas relacionadas à vida funcional e Código de Ética dos Servidores Públicos Federais.

Parágrafo Único. Os servidores redistribuídos também deverão participar do Programa de Ambientação no primeiro ano de seu exercício na UFMA.

CAPÍTULO II DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE GESTORES ACADÊMICOS

Art. 42 O Programa de Formação de Gestores Acadêmicos tem como objetivos:

- I. Possibilitar a reflexão e o desenvolvimento das competências e habilidades de liderança, inovação e gestão, essenciais para o perfil desejado do gestor acadêmico da UFMA;
- II. Promover o conhecimento dos elementos que compõem a política da Universidade, os procedimentos e atividades exercidas pelos gestores na Instituição;
- III. Proporcionar a compreensão das principais funções e atribuições do gestor acadêmico, visando ao aperfeiçoamento do trabalho dos gestores;
- IV. Capacitar os servidores para o exercício de suas funções de gestores de unidades e subunidades acadêmicas, abrangendo conhecimentos ligados às questões administrativas, pedagógicas e técnicas, possibilitando fluidez e continuidade no desenvolvimento do trabalho; e



V. Promover efetividade na prestação de serviços relacionados à gestão acadêmica, contribuindo para o desenvolvimento institucional e para a excelência dos serviços prestados.

Art. 43 O Programa de Formação e Desenvolvimento dos Gestores deverá levar em consideração o perfil profissional e às competências necessárias para o exercício da gestão da UFMA.

Art. 44 O público-alvo deste Programa são os servidores técnico-administrativos em educação e docentes da UFMA.

Seção VI Da Participação no Programa

Art. 45 As vagas das atividades do Programa de Formação e Desenvolvimento dos Gestores serão disponibilizadas para os seguintes públicos:

- I. Servidores que exercem alguma função ou cargo de gestão;
- II. Servidores indicados pelos gestores;
- III. Membros dos conselhos superiores da UFMA; e
- IV. Servidores que, por iniciativa própria, buscam se preparar para assumir funções de gestão.

CAPÍTULO III DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 46 Serão concedidas vagas destinadas aos servidores Técnico-Administrativos em Educação efetivos da Universidade Federal do Maranhão nos programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, acadêmicos e profissionais, nos níveis de Especialização, Mestrado e Doutorado, sem prejuízo das vagas ofertadas à ampla concorrência.

§ 1º Deverá ser disponibilizado um acréscimo de 20% (vinte por cento) das vagas ofertadas em cada Edital de processo seletivo dos programas de pós-graduação.

§ 2º Caso não corresponda a um número inteiro, o número de vagas deverá ser arredondado para o próximo número inteiro e adicionado ao número de vagas oferecidas pelo programa de pós-graduação.

§ 3º A política de incentivo à qualificação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação não dispensa o servidor de participar e ser aprovado no processo seletivo do programa de pós-graduação.

§ 4º Os programas de pós-graduação *stricto sensu* não estão sujeitos a esta Resolução para preencherem as vagas disponibilizadas, caso os candidatos não sejam considerados aptos para a aprovação.



- § 5º As vagas reservadas não prejudicarão as vagas disponibilizadas para ampla concorrência, sendo acrescidas ao número total de vagas ofertadas.
- Art. 47** Deverão ser observados os seguintes critérios para efetivação da reserva da vaga, além da aprovação no seletivo:
- I. Ter estabilidade comprovada mediante aprovação em estágio probatório;
 - II. O servidor não estar afastado; e
 - III. Não possuir o mesmo nível de formação pretendido e receber incentivo à qualificação.
- Art. 48** Fica instituída a possibilidade de abertura de turma específica para servidores Técnico-Administrativos em Educação ativos, em nível de mestrado ou de doutorado, por convênios ou parcerias entre IFES e demais instituições, desde que seguidas as recomendações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e haja previsão orçamentária.
- Art. 49** Os programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFMA deverão assegurar a aplicação desta norma e critérios em seus processos seletivos.
- Art. 50** O servidor Técnico-Administrativo em Educação beneficiado com turmas especiais, financiadas em programas de Especialização, Mestrado ou Doutorado terá a obrigação de concluir o curso e, em situações excepcionais e devidamente comprovadas, nas quais o servidor não possa concluir o curso por motivos fortuitos ou de força maior, ficará isento do ressarcimento ao erário.
- § 1º Entende-se por motivos fortuitos ou de força maior eventos imprevisíveis e inevitáveis que impeçam a conclusão do curso, tais como doenças graves comprovadas por laudos médicos, acidentes pessoais com grave impacto na capacidade de estudo, entre outras situações excepcionais que serão avaliadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).
- § 2º Caso o servidor não conclua o curso por razões não enquadradas como motivos fortuitos ou de força maior, deverá proceder ao ressarcimento integral ao erário.
- § 3º O valor a ser ressarcido corresponderá ao montante total dos investimentos efetuados pela UFMA no custeio do programa de pós-graduação, incluindo taxas de inscrição, mensalidades, diárias e passagens, quando aplicável.
- § 4º Em caso de afastamento, o servidor deverá ressarcir o valor que foi recebido durante o período de afastamento.
- § 5º A PROGEP será responsável por regular e executar o processo de ressarcimento, de que trata o § 2º, em conformidade com os arts 46 ou 47 da Lei 8.112/90 e com a Instrução Normativa nº 05/2013 – SGP/MPOG.



§ 6º Com a qualificação em nível de Doutorado, o servidor Técnico-Administrativo em Educação poderá atuar como coordenador de projeto de pesquisa, de extensão e docente nos programas de pós-graduação, desde que atenda aos requisitos necessários.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

- Art. 51** O Programa de Capacitação e Qualificação (PCQ) é fomentado por meio do destaque orçamentário da ação de custeio da UFMA.
- Art. 52** As ações do PCQ deverão ter acompanhamento e avaliação de forma contínua e sistemática.
- Art. 53** Os casos não previstos nesta Resolução serão analisados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).
- Art. 54** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogada a Resolução nº 124-CONSAD, de 18 de junho de 2012.