

**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE**  
**SECRETARIA GERAL DOS CONSELHOS SUPERIORES**

**RESOLUÇÃO Nº 032/2006**  
**CONSELHO UNIVERSITÁRIO**  
**EM 29 DE SETEMBRO DE 2006**

Dispõe sobre o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG.

O Reitor da Fundação Universidade Federal do Rio Grande, na qualidade de Presidente do CONSELHO UNIVERSITÁRIO, tendo em vista decisão deste Conselho tomada em reunião ordinária do dia 29 de setembro de 2006, Ata nº 357,

**R E S O L V E:**

Art. 1º Aprovar o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Fundação Universidade do Rio Grande, conforme anexo.

Art. 2º A presente RESOLUÇÃO entra em vigor nesta data.

Prof. Dr. João Carlos Brahm Cousin  
PRESIDENTE DO CONSUN

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO  
DOS INTEGRANTES DA CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS  
EM EDUCAÇÃO DA  
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG**

**CAPITULO I – Da legislação**

**Art. 1º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação integra a carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a qual está estabelecida nas Leis 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e 11.233, de 22 de dezembro de 2005, nos Decretos 5824, de 29 de junho de 2006, e 5.825, de 29 de junho de 2006, e na Portaria MEC 09, de 29 de junho de 2006.

**Art. 2º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Fundação Universidade Federal do Rio Grande está em conformidade com disposto no Art. 24 da Lei 11.091 e as diretrizes estabelecidas pelo Decreto 5.825/2006.

**CAPITULO II – Dos princípios e diretrizes**

**Art. 3º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Fundação Universidade Federal do Rio Grande será regido pelos seguintes princípios e diretrizes, com base no art. 3º da Lei 11.091/2005:

I - natureza do processo educativo, função social, e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

II - dinâmica dos processos de pesquisa, ensino, extensão e administração e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não-instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, pesquisa e extensão;

V - vinculação ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da FURG;

VI - investidura no cargo, condicionada à aprovação em concurso público;

VII - desenvolvimento vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;

XI - cooperação técnica entre a FURG, o Ministério da Educação e as demais instituições públicas de ensino e de pesquisa;

XII - co-responsabilidade pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação entre a administração superior da FURG, os dirigentes de unidades acadêmicas e administrativas, a Superintendência de Administração de Recursos Humanos e a Comissão Interna de Supervisão (CIS); e,

XIII - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

### **CAPITULO III – Dos conceitos**

**Art. 4º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG observará os seguintes conceitos, com base no Art. 3º do Decreto 5.825/2006:

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, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

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

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

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

VI - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a FURG, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

VII - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela FURG, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

VIII - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da FURG;

IX - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos, baseado em critérios de dimensionamento objetivos previamente definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;

X - matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na FURG;

XI - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a FURG, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

XII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da FURG, que realiza atividades afins e complementares;

XIII - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da FURG que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e,

XIV - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

#### **CAPITULO IV – Dos objetivos**

**Art. 5º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, visando garantir os seguintes objetivos, com base no art. 4º do Decreto 5.825/2006:

I - a função estratégica do ocupante da carreira dentro da FURG;

II - a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

III - o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;

IV - a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;

V - a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;

VI - a administração de pessoal como uma atividade a ser realizada pelo órgão de gestão de pessoas e as demais unidades acadêmicas e administrativas da FURG;

VII - a identificação de necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;

VIII - as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;

IX - a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela FURG e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e,

X - a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

**Art. 6º** O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) contemplará o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de forma articulada e tendo em vista o papel social da FURG, visando atender os objetivos estratégicos institucionais e da qualificação profissional dos integrantes dos cargos dos Técnico-Administrativos em Educação, com base no art. 5º do Decreto 5.825/2006.

## **CAPITULO V – Das responsabilidades e competências**

**Art. 7º** As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, são de responsabilidade do Reitor da FURG e das Direções e das Chefias das unidades acadêmicas e administrativas, em conjunto com a Superintendência de Administração de Recursos Humanos, com base no § 1º do art. 5º do Decreto 5.825/2006.

**Art. 8º** A Superintendência de Administração de Recursos Humanos é o órgão responsável pelo gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, com base no § 2º do art. 5º do Decreto 5.825/2006.

**Art. 9º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será acompanhado, orientado, fiscalizado e avaliado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei 11.091/2005.

## **CAPITULO VI – Dos programas**

**Art 10** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG, será composto pelos seguintes programas:

- I – Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da FURG;
- II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e,
- III - Programa de Avaliação de Desempenho.

### **Seção I – Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal**

**Art. 11** O Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, objetivando a permanente adequação do quadro de pessoal da FURG às suas necessidades, deverá estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, com base no art. 6º do Decreto 5.825/2006, mediante:

- I - a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;
- II - a análise da estrutura organizacional da FURG e suas competências;
- III - a análise dos processos e condições de trabalho; e,
- IV - as condições tecnológicas da FURG.

**Parágrafo único.** Para o cumprimento do estabelecido no caput, deverão ser adotadas as seguintes ações, com base no parágrafo único do art. 6º do Decreto 5.825/2006:

- I - identificação da força de trabalho da FURG e sua composição;
- II – descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;
- III – descrição das condições tecnológicas e de trabalho;
- IV – identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da FURG;

V – análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;

VI - identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da FURG;

VII – aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;

VIII – comparação entre a força de trabalho existente e necessidade identificada de forma a propor ajustes;

IX – remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e,

X – identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

## **Seção II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento**

**Art. 12** O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, com base no art. 7º do Decreto 5.825/2006, terá por objetivo:

I – contribuir para desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

II – capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e,

III – capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da FURG.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, com base no parágrafo único do art. 7º do Decreto 5.825/2006, deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da FURG e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas da FURG;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e,

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

## **Seção III - Programa de Avaliação de Desempenho**

**Art. 13** O Programa de Avaliação de Desempenho, com base no art. 8º do Decreto 5.825/2006, terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho, com base no § 1º do art. 8º do Decreto 5.825/2006, deverá:

- I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da FURG;
- II - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- III - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- IV - subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e,
- V - aferir o mérito para progressão.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, com base no § 2º do art. 8º do Decreto 5.825/2006, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

- I - das ações da FURG;
- II - das atividades das equipes de trabalho;
- III - das condições de trabalho; e,
- IV - das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho, com base no § 3º do art. 8º do Decreto 5.825/2006, deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos.

**Art. 14** A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da FURG, com base no art. 9º do Decreto 5.825/2006.

**Art. 15** Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, com base no art. 10 do Decreto 5.825/2006.

Parágrafo único. Caberá à FURG, com base no parágrafo único do art. 10 do Decreto 5.825/2006, organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

## **CAPITULO VII – Do financiamento**

**Art. 16** A execução do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG e de seus programas será custeada com recursos do Tesouro Nacional, próprios e de convênios, e comporão o orçamento interno da SARH/PROAD.

§1º O Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FURG deverá integrar, o Plano de Ação Anual da FURG, em programa de trabalho específico, com alocação de recursos financeiros e tendo em vista o atendimento da demanda dimensionada no ano anterior.

§2º O orçamento deverá especificar a origem dos recursos, na forma da lei a fim de garantir a execução do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG e de seus Programas.

§3º Os recursos recebidos do Fundo Nacional de Saúde, que visam à capacitação de servidores Técnico-Administrativos em Educação, serão utilizados para a capacitação de servidores ocupantes de cargos existentes no Hospital Universitário, tomando por referência a demanda dimensionada e o Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento, definido pela SARH, com participação da Equipe de Trabalho nomeada para este fim.

**Art. 17** No interesse Institucional, os trabalhadores das Fundações de Apoio, empresas terceirizadas e demais componentes da força de trabalho não pertencentes ao quadro efetivo da FURG serão atendidos pelo Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento.

Parágrafo único. A critério da FURG e mediante relação contratual deverá haver exigência de repasse financeiro para atender os projetos do Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento.

## **CAPITULO VIII – Das disposições gerais**

**Art. 18** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da FURG, além da legislação especificada nesta Resolução observará legislações complementares, regulamentações e orientações expedidas pela SRH/MPOG, CGGP/SAA/MEC e CNS/PCCTAE (Port. MEC 655, de 01 de março de 2005).

**Art. 19** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da FURG observará os instrumentos da política nacional de Desenvolvimento de Pessoal fixados pela Portaria MPOG 208, de 25 de julho de 2006.

§ 1º Para cumprimento do art. 4º da citada Portaria, o Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FURG deverá ser elaborado pela Equipe de Trabalho, contemplando as definições dos temas, as metodologias de capacitação e as ações de capacitação voltadas à habilitação de seus servidores.

§ 2º O prazo de elaboração deverá ser até julho do ano anterior ao da sua vigência, a fim de permitir sua inclusão na proposta orçamentária da FURG.

§ 3º A elaboração do Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FURG deverá considerar as necessidades de capacitação encaminhadas pelas Unidades Administrativas e Acadêmicas, tendo em vista o Plano de Desenvolvimento Institucional e a Avaliação de Desempenho do segmento Técnico-Administrativo em Educação.

§ 4º O Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FURG deverá ser encaminhado ao MPOG até 1º de dezembro de cada ano, com efeitos operacionais no ano seguinte.

§ 5º Com base no art. 5º da Portaria MPOG 208/2006, o Relatório de Execução do Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FURG deverá ser encaminhado à SRH/MPOG até o dia 31 de janeiro do ano posterior ao de vigência,



contendo informações sobre as ações de capacitação realizadas no ano anterior e análise dos resultados alcançados.

§ 6º A coordenação das atividades previstas na Portaria MPOG 208/2006 será de responsabilidade da SARH/PROAD, no que tange ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação da FURG.

**Art. 20** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da FURG e seus programas serão elaborados pela Equipe de Trabalho, nomeada pelo Reitor, composta no mínimo por representantes da área de gestão de pessoas, planejamento, Comissão Interna de Supervisão (CIS) e Associação do Pessoal Técnico-Administrativo da FURG (APTAFURG).

**Segue em Anexo: Lei 11.091 de 12/01/2005, Decreto 5824 de 29/06/2006 e Decreto 5825 de 29 de junho de 2006.**

## **FORMAS DE CAPACITAÇÃO**

A capacitação dos servidores técnico-administrativos em Educação é definida através de consulta as Unidades Administrativas e Acadêmicas em consonância com os indicadores dimensionados na Avaliação de Desempenho anual dos servidores. Onde é identificado pela Unidade e Servidores as demandas existentes visando a qualificação dos serviços prestados.

A capacitação é realizada no limite de liberação de recursos financeiros destinados para o referido fim.

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação aprovado pelo CONSUN em 29/09/2006, estabelece conforme a seguir os objetivos, linhas de desenvolvimento e forma de financiamento para a execução Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento:

## **CAPÍTULO VI – Dos programas**

### **Seção II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento**

**Art. 12** O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, com base no art. 7º do Decreto 5.825/2006, terá por objetivo:

- I – contribuir para desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- II – capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e,
- III – capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da FURG.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, com base no parágrafo único do art. 7º do Decreto 5.825/2006, deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da FURG e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II - formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas da FURG;

III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e,

VI - específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

## **CAPITULO VII – Do financiamento**

**Art. 16** A execução do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG e de seus programas será custeada com recursos do Tesouro Nacional, próprios e de convênios, e comporão o orçamento interno da SARH/PROAD.

§1º O Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FURG deverá integrar, o Plano de Ação Anual da FURG, em programa de trabalho específico, com alocação de recursos financeiros e tendo em vista o atendimento da demanda dimensionada no ano anterior.

§2º O orçamento deverá especificar a origem dos recursos, na forma da lei a fim de garantir a execução do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FURG e de seus Programas.

§3º Os recursos recebidos do Fundo Nacional de Saúde, que visam à capacitação de servidores Técnico-Administrativos em Educação, serão utilizados para a capacitação de servidores ocupantes de cargos existentes no Hospital Universitário, tomando por referência a demanda dimensionada e o Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento, definido pela SARH, com participação da Equipe de Trabalho nomeada para este fim.

**Art. 17** No interesse Institucional, os trabalhadores das Fundações de Apoio, empresas terceirizadas e demais componentes da força de trabalho não pertencentes ao quadro efetivo da FURG serão atendidos pelo Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento.

Parágrafo único. A critério da FURG e mediante relação contratual deverá haver exigência de repasse financeiro para atender os projetos do Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento.