



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
COEPEA - CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E
ADMINISTRAÇÃO



RESOLUÇÃO COEPEA/FURG Nº 329, DE 06 DE FEVEREIRO DE 2026

Dispõe sobre a participação de servidores da Universidade Federal do Rio Grande - FURG em ações de desenvolvimento.

A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE- FURG, na qualidade de Presidenta do CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E ADMINISTRAÇÃO, considerando a Ata de nº 153 deste Conselho, de reunião realizada em 6 de fevereiro de 2026, o Processo nº 23116.018336/2025-93 e considerando:

- a. o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;
- b. a Instrução Normativa nº 21, de 19 de fevereiro de 2021;
- c. a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- d. a Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998;
- e. o Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985;
- f. o Decreto nº 1.387, de 7 de fevereiro de 1995;
- g. o Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019;
- h. o Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020; e
- i. a Portaria MCTI nº 484, de 31 de julho de 2008.

RESOLVE:

Art. 1º A participação dos servidores da Universidade Federal do Rio Grande - FURG em ações de desenvolvimento obedecerá ao disposto em lei e em seus regulamentos e nesta Resolução.

TÍTULO I
DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Consideram-se ações de desenvolvimento as atividades de aprendizagem estruturadas para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública, em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento e realizadas em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências.

Parágrafo único. As necessidades de desenvolvimento serão elencadas com base no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) visando à consecução dos objetivos institucionais, elaborado no ano anterior a sua vigência.

Art. 3º Considera-se como afastamento para participação em ações de desenvolvimento:

I - licença para capacitação;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído;

III - participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* no país ou no exterior; e

IV - participação em pós-doutorado.

Art. 4º Os afastamentos poderão ser concedidos quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver alinhada ao PDP da Instituição;

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

a) à Instituição ou à unidade de lotação;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; e

c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.

III - o horário, a carga horária ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 1º Para fins do estabelecido no inciso III deste artigo, o cumprimento da jornada semanal de trabalho é considerado inviável quando o horário, a carga horária ou o local da ação de desenvolvimento impossibilitar o cumprimento integral da jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 2º Outros critérios poderão ser estabelecidos em editais elaborados pela Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Progep).

Art. 5º As ações de desenvolvimento previstas nesta resolução poderão ser concedidas, observada a manutenção de oitenta por cento da força de trabalho, por turno, do total dos integrantes da menor estrutura organizacional da Universidade onde estiver lotado o servidor.

§ 1º Se a força de trabalho da unidade onde o servidor estiver lotado for inferior a cinco pessoas, os oitenta por cento estabelecidos no *caput* deste artigo deverão ter sua base de aplicação ampliada para as unidades imediatamente superiores.

§ 2º Para evitar prejuízos ao funcionamento do setor e garantir que as atividades continuem sendo realizadas, cada unidade deverá elaborar anualmente, o planejamento das ações de desenvolvimento da equipe para o ano seguinte, incluindo aquelas que geram afastamentos, licenças ou dispensa parcial do cumprimento da jornada de trabalho.

Art. 6º No caso de dois ou mais servidores de uma mesma equipe de trabalho pleitearem afastamento para participação em ação de desenvolvimento, e não sendo possível manter oitenta por cento da força de trabalho por turno, considerando o total dos integrantes da menor estrutura organizacional da Universidade onde estiver lotado o servidor, serão utilizados os seguintes critérios, na ordem abaixo:

I - servidor que tiver menor prazo para o usufruto, no caso de licença para capacitação;

II - servidor que possua o menor grau de escolaridade;

III - servidor com maior tempo de serviço como integrante do quadro de pessoal da FURG;

IV - servidor que tiver obtido há mais tempo o grau de escolaridade anterior ao que está pleiteando;

V - servidor com maior proximidade da aposentadoria; e

VI - servidor com idade superior.

Art. 7º Quanto ao ônus, os afastamentos poderão ser classificados em:

I - com ônus, quando implicarem direito a passagens e diárias, assegurados o vencimento ou salário e as demais vantagens do cargo, função ou emprego;

II - com ônus limitado, quando implicarem direito apenas ao vencimento ou salário e às demais vantagens do cargo, função ou emprego; ou

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

Art. 8º Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento terão os seguintes prazos:

I - licença para capacitação: até 90 dias, a cada quinquênio de efetivo exercício;

II - pós-graduação *stricto sensu* no país ou no exterior, sendo:

a) mestrado até 24 meses; e

b) doutorado até 48 meses.

III) pós-doutorado no país ou no exterior: até 12 meses; e

IV - treinamento regularmente instituído: até 30 dias por ano.

Art. 9º O servidor poderá ausentar-se das atividades na Instituição somente após a publicação do ato de concessão do afastamento.

Art. 10. Nos afastamentos por período superior a 30 dias consecutivos, o servidor:

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

II - terá suspenso, sem implicar dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento.

Art. 11. Os afastamentos não poderão ser superiores ao período das atividades que justificaram a solicitação, podendo contemplar, se necessário, o período de deslocamento.

Art. 12. O servidor poderá prorrogar o período do afastamento para pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado utilizando a licença para capacitação desde que a totalidade do período afastado não exceda quatro anos consecutivos e que a licença inicie no dia imediatamente posterior ao término do afastamento.

Art. 13. O servidor deve retomar as atividades no setor de origem, caso tenha finalizado o programa antes do prazo concedido em ato autorizativo, ou, após a conclusão de todas as etapas referentes à ação que gerou o afastamento.

Art. 14. O servidor contemplado com afastamento para ação de desenvolvimento deve:

I - concluir o curso para o qual a solicitou;

II - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho; e

III - compartilhar os conhecimentos obtidos.

Art. 15. Os afastamentos, licenças ou dispensa parcial do cumprimento da jornada de trabalho para participação em ações de desenvolvimento previstos nesta Resolução, serão considerados como de efetivo exercício, não sendo exigida compensação de jornada de trabalho.

CAPÍTULO II

DOS IMPEDIMENTOS E DAS VEDAÇÕES

Art. 16. São impedimentos para a concessão de licenças ou afastamentos para participação nas ações de desenvolvimento de que trata esta Resolução:

I - a existência de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) contra o interessado, exceto no caso de declaração, emitida pelo presidente da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar, de que o afastamento não prejudicará o andamento da tramitação do processo;

II - a vigência de licença para acompanhar cônjuge, por prazo indeterminado e sem remuneração, para atividade política, para tratar de interesses particulares ou para desempenho de mandato classista;

III - o não cumprimento de igual período ao que esteve afastado em decorrência de licença para tratar de interesses particulares ou de afastamento para cursar mestrado, doutorado ou pós-doutorado; e

IV - a emissão de parecer desfavorável pela chefia imediata, devidamente justificado, devendo indicar o período mais oportuno para a realização da licença ou afastamento, observados os prazos legais e o

planejamento do setor.

Art. 17. Não é permitida a concessão de nenhum tipo de afastamento de forma parcial, nos termos do Decreto nº 9.991, de 2019, e da Nota Técnica SEI nº 7.058, de 2019.

Art. 18. É vedada a concessão de afastamento para as ações de desenvolvimento ao pessoal contratado por tempo determinado, nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

Art. 19. O servidor que usufruir de licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou licença para tratar de assuntos particulares ficará impedido de afastar-se para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* pelo período de dois anos.

Art. 20. Durante o período de usufruto do afastamento, é vedado ao servidor o exercício de quaisquer outras atividades remuneradas, públicas ou privadas, salvo as acumuláveis, na forma da legislação pertinente, sob pena de revogação do afastamento e demais sanções previstas no § 6º do artigo 133 da Lei 8.112, de 1990.

Parágrafo único. A proibição prevista no *caput* deste artigo não inclui o recebimento, pelo servidor, de bolsa de estudos ou apoio financeiro durante a sua participação na ação de desenvolvimento.

Art. 21. É vedado ao servidor celebrar contrato de trabalho com vigência durante o período do afastamento realizado nos termos desta Resolução, salvo nos casos permitidos por lei.

CAPÍTULO III

DA INTERRUPTÃO E DA SUSPENSÃO DO AFASTAMENTO

Art. 22. Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração.

§ 1º A interrupção ficará condicionada à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento.

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

§ 3º A ocorrência de licença gestante suspende automaticamente o usufruto de afastamento para pós-graduação *stricto sensu*.

§ 4º O afastamento para pós-graduação *stricto sensu* poderá ser prorrogado por período equivalente à duração da licença gestante.

CAPÍTULO IV

DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Art. 23. A licença para capacitação poderá ser utilizada para:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou a distância;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado ou de livre-docência ou relatório de estágio pós-doutoral, caso em que deverá apresentar documento emitido pela instituição de ensino, pesquisa ou inovação, informando que o interessado está em fase de elaboração do trabalho e o prazo final para entrega;

III - curso conjugado com:

a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da Administração Pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; e
b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no país.

IV - prorrogação dos afastamentos para qualificação em pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado.

Parágrafo único Não serão considerados, para fins de licença capacitação, cursos preparatórios para concurso público, processos seletivos para pós-graduação e exames de uma determinada classe ou categoria

profissional.

Art. 24. A concessão da licença capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos. O menor período não poderá ser inferior a 15 dias.

§ 1º Quando a licença capacitação for concedida de forma parcelada, nos termos do *caput*, deverá ser observado o interstício mínimo de 60 dias entre quaisquer períodos de usufruto de licença para capacitação.

§ 2º Aplica-se o interstício mínimo previsto no § 1º deste artigo entre:

I - licenças para capacitação;

II - parcelas de licença para capacitação; e

III - licença para capacitação, ou parcela de licença para capacitação, e treinamento regularmente instituído, e vice-versa.

Art. 25. A licença para capacitação somente será concedida quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for superior a 30 horas semanais.

Parágrafo único. A carga horária semanal necessária para autorizar a licença para capacitação será obtida pelo cálculo da divisão da carga horária total da ação ou ações de desenvolvimento no período da licença pelo número de dias do afastamento, multiplicando-se o resultado por sete dias da semana.

Art. 26. É vedada a concessão de licença para capacitação ao servidor em estágio probatório, mesmo que estável em outro cargo anteriormente ocupado, em observância ao art. 20, §4º, da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 27. A licença para capacitação poderá ter seu período de realização alterado ou cancelado, mediante solicitação do servidor ou no interesse da Administração.

Parágrafo único. O cancelamento da licença para capacitação poderá ocorrer após a publicação de ato autorizativo, em até cinco dias úteis antes do início da licença, com as devidas justificativas e a ciência da chefia imediata no processo vigente.

CAPÍTULO V

DO TREINAMENTO REGULARMENTE INSTITUÍDO

Art. 28. Considera-se treinamento regularmente instituído a ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pela FURG que, em razão de sua natureza, demande o afastamento do servidor de suas atividades regulares, inviabilizando o cumprimento da jornada semanal de trabalho, desde que contribua para o seu desenvolvimento profissional e atenda aos interesses institucionais.

§1º Enquadram-se como treinamento regularmente instituído, dentre outros, os cursos presenciais ou a distância, a aprendizagem em serviço, os grupos formais de estudo, os intercâmbios, os estágios, os seminários e os congressos.

§2º Consideram-se apoiadas as ações para as quais a Instituição autorize o afastamento do servidor, desde que alinhadas ao PDP vigente e destinadas ao aprimoramento de competências necessárias ao desempenho de suas atividades.

Art. 29. A participação em treinamento regularmente instituído poderá ser usufruída em dias sequenciais ou de forma parcelada, respeitado o prazo máximo de 30 dias ao ano, tomando-se por base o ano civil.

Art. 30. Será observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre afastamentos concedidos para participação em treinamento regularmente instituído ou para usufruto de licença para capacitação.

CAPÍTULO VI

DA PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU E PÓS- DOUTORADO NO PAÍS OU EXTERIOR

Art. 31. O servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior ou de pós-doutorado em instituições de ensino, pesquisa ou inovação.

§1º Os afastamentos para realização de pós-graduação *stricto sensu* somente serão concedidos aos servidores que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, licença para capacitação ou para pós-graduação *stricto sensu* nos dois anos anteriores à data prevista para o início do afastamento.

§2º Os afastamentos para pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores que não tenham se afastado para pós-graduação *stricto sensu* ou por licença para tratar de assuntos particulares nos quatro anos anteriores à data prevista para o início do afastamento.

§3º Aos docentes, é permitido o afastamento para realização de pós-graduação *stricto sensu* e pós-doutorado independentemente do tempo de exercício no cargo ou na Instituição, respeitando as normativas vigentes.

§4º Aos técnico-administrativos em educação, o afastamento somente será concedido aos servidores titulares de cargos efetivos na Instituição há pelo menos três anos para mestrado e quatro anos para doutorado ou pós-doutorado, incluído o período de estágio probatório.

§5º Deverá ser observado o interstício de 60 dias entre o término do afastamento para pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado e a participação em treinamento regularmente instituído.

Art. 32. Os servidores beneficiados com o afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado deverão permanecer no exercício de suas funções, após o retorno, por período igual ao do afastamento concedido.

Parágrafo único. Caso o servidor solicite exoneração do cargo ou aposentadoria antes de cumprido o período de permanência previsto no *caput* deste artigo, ou não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período estabelecido, deverá ressarcir a FURG, nos termos do art. 47 da Lei nº 8.112, de 1990, salvo, neste último caso, em hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo da Instituição.

Art. 33. O afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* somente será concedido para o servidor que não possua o título requerido, salvo exceção por interesse institucional, mediante anuência do dirigente máximo da Universidade.

Art. 34. Não é permitido afastamento para participação em programa de pós-graduação *lato sensu*, no país ou no exterior, nos termos dos artigos 96-A e seguintes da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 35. Os afastamentos com a finalidade de aperfeiçoamento em curso de pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado no país ou no exterior submetem-se às mesmas regras, inclusive quanto aos prazos de duração, em consonância com o art. 96-A, § 7º, da Lei nº 8112, de 1990.

Art. 36. Nos casos em que o afastamento do servidor docente para pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado depender de contratação de professor substituto, ficará essa condicionada à disponibilidade orçamentária.

Art. 37. Compete à Progep dispor, em instrução normativa, sobre a elaboração de processo seletivo de fluxo contínuo e o acompanhamento do processo administrativo do afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado.

TÍTULO II

DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 38. Ações de desenvolvimento em serviço são aquelas realizadas pelo servidor com o objetivo de elevar

a escolaridade e/ou desenvolver competências alinhadas às necessidades previstas no PDP, desde que o horário ou o local de sua realização não inviabilize o cumprimento total da jornada semanal de trabalho do servidor.

Art. 39. A dispensa do cumprimento da jornada de trabalho para participação em ação de desenvolvimento em serviço dos servidores estará condicionada:

I - aos limites estabelecidos no Art. 9º desta Resolução;

II - ao alinhamento ao PDP da Instituição;

III - ao alinhamento da ação de desenvolvimento com as atribuições do cargo efetivo ou à área de competência da unidade de exercício;

IV - ao parecer favorável da chefia; e

V - à matrícula em curso regular ou documento equivalente.

Art. 40. Em caso de emissão de parecer desfavorável pela chefia imediata à concessão do afastamento para participação em ação de desenvolvimento, este deverá ser devidamente motivado e justificado, devendo, ainda, conter a indicação de período mais adequado para o usufruto da ação, observado o interesse da Administração e a compatibilidade com as demandas e planejamento do setor.

Art. 41. A dispensa do cumprimento da jornada de trabalho para participação em ação de desenvolvimento em serviço aplica-se também aos servidores com jornada de trabalho flexibilizada.

Parágrafo único. Os servidores que atuam em unidades com jornada de trabalho flexibilizada, que solicitarem dispensa do cumprimento da jornada de trabalho para participação em ação de desenvolvimento em serviço para educação formal, poderão ter a jornada reduzida para no mínimo 20 (vinte) horas semanais.

Art. 42. Os servidores com jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional não farão jus à dispensa do cumprimento da jornada para participação em ação de desenvolvimento em serviço.

Art. 43. Os servidores com horário especial previsto no art. 98, §§ 2º e 3º da Lei nº 8.112, de 1990, não farão jus à dispensa do cumprimento da jornada para participação em ação de desenvolvimento em serviço.

Art. 44. No caso de dois ou mais servidores de uma mesma equipe de trabalho pleitearem dispensa para participação em ação de desenvolvimento em serviço, e não sendo possível manter oitenta por cento da força de trabalho por turno, considerando o total dos integrantes da menor estrutura organizacional da Universidade onde estiver lotado o servidor, serão utilizados os seguintes critérios, na ordem apresentada a seguir:

I - servidor que possua o menor grau de escolaridade;

II - servidor com maior tempo de serviço como integrante do quadro de pessoal da FURG;

III - servidor que tiver obtido há mais tempo o grau de escolaridade anterior ao que está pleiteando;

IV - servidor com maior proximidade da aposentadoria; e

V - servidor com idade superior.

Art. 45. O servidor contemplado para participação em ação de desenvolvimento em serviço deve:

I - concluir a ação de desenvolvimento para a qual tenha sido contemplado;

II - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho; e

III - compartilhar os conhecimentos obtidos.

Art. 46. A participação em ação de desenvolvimento em serviço poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração, condicionada à edição de ato da autoridade que concedeu o benefício.

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

Art. 47. O servidor com pendência de entrega de documento comprobatório de seu desempenho na participação em ação de desenvolvimento em serviço ficará impedido de:

I - usufruir de afastamento para pós-graduação *stricto sensu* ou pós-doutorado;

II - usufruir de licença para capacitação, treinamento regularmente instituído ou licença para tratar de interesses particulares; e

III - usufruir de nova ação de desenvolvimento em serviço.

Parágrafo único. O impedimento previsto no *caput* cessará com a entrega do documento pendente ou com a restituição ao erário proporcional ao período em que o servidor usufruiu da ação de desenvolvimento em serviço.

Art. 48. O servidor deverá retornar à sua jornada semanal regular na Instituição a partir da data de conclusão da ação de desenvolvimento, mesmo que o ato de autorização estabeleça data posterior como término.

Parágrafo único. No caso de o servidor permanecer usufruindo do período concedido para a participação em ação de desenvolvimento em serviço após a conclusão do curso, ficará sujeito a processo de restituição ao erário.

Art. 49. A dispensa do cumprimento da jornada de trabalho para participação em ação de desenvolvimento em serviço será suspensa durante períodos não letivos e nos demais casos de interrupção ou suspensão da atividade.

Art. 50. A remoção para outro setor da FURG não impede a continuidade da ação de desenvolvimento em serviço na nova unidade de lotação.

Parágrafo único. O servidor deve concluir o curso, independentemente de ter sido removido, sob pena de aplicação do disposto no art. 58 desta Resolução.

CAPÍTULO II

DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO PARA EDUCAÇÃO FORMAL

Art. 51. Ação de desenvolvimento para educação formal é toda ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencialmente ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria, desde que o horário ou o local de sua realização não inviabilize o cumprimento total da jornada semanal de trabalho do servidor.

Parágrafo único. Considera-se educação formal aquela desenvolvida no âmbito dos sistemas oficiais de ensino, em instituições públicas ou privadas legalmente reconhecidas, abrangendo os diferentes níveis da educação nacional, da educação básica à educação superior. Caracteriza-se por ser organizada em etapas progressivas, possuir currículo previamente definido, objetivos educacionais sistematizados, carga horária regulamentada, acompanhamento por profissionais habilitados e certificação oficial ao término de cada etapa concluída, distinguindo-se da educação não formal e da educação informal por sua intencionalidade, institucionalidade e normatividade.

Art. 52. A participação em ação de desenvolvimento em serviço para educação formal somente será concedida para o servidor que não possua o título requerido, salvo exceção por interesse institucional, mediante anuência do dirigente máximo da Universidade.

Art. 53. A dispensa de até 50% do cumprimento da carga horária semanal da jornada de trabalho para participação em ação de desenvolvimento em serviço, sem necessidade de compensação, poderá ser requerida para cursar:

I - graduação, até o prazo de duração regular do curso, informado pela instituição de ensino;

II - pós-graduação *lato sensu*, até o prazo de duração regular do curso, informado pela instituição de ensino;

III - pós-graduação *stricto sensu*, observando-se os prazos fixados no art. 8º, II; e

IV - pós-doutorado, observando-se os prazos fixados no art. 8º, III.

§ 1º A dispensa de até 50% do cumprimento da carga horária semanal da jornada de trabalho para participação em ação de desenvolvimento em serviço poderá ser concedida para cursar disciplinas, realizar estágio, escrever monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação ou tese.

§ 2º Servidores ocupantes de cargo em comissão ou de função de confiança poderão requerer dispensa de até 20% do cumprimento da carga horária semanal da jornada de trabalho para participação em ação de desenvolvimento em serviço.

Art. 54. A distribuição da carga horária semanal e o percentual para participação em ação de desenvolvimento em serviço serão definidos de forma consensual entre o servidor e sua chefia imediata, com base nas demandas da ação de desenvolvimento e do setor.

CAPÍTULO III

DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO PARA APERFEIÇOAMENTO

Art. 55. Considera-se ação de desenvolvimento em serviço, voltada para o aperfeiçoamento, a participação do servidor em atividades que guardem relação direta com seu ambiente organizacional ou com o cargo ou função que exerce na Instituição, com o objetivo de desenvolver competências alinhadas às necessidades identificadas no PDP.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento em serviço, destinadas ao aperfeiçoamento do servidor, deverão ser realizadas no âmbito da jornada de trabalho, não inviabilizando o cumprimento da carga horária semanal. Nessas condições, não serão consideradas como afastamento das atividades.

Art. 56. São consideradas ações de desenvolvimento em serviço para aperfeiçoamento a participação em:

I - curso de capacitação;

II - disciplinas isoladas como aluno especial; e

III - participação em grupo de estudos, oficina, seminário, simpósio ou outras modalidades similares que tenham periodicidade regular.

TÍTULO III

DAS OBRIGAÇÕES E SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

Art. 57. Aos servidores beneficiados por afastamentos para ação de desenvolvimento não será concedida aposentadoria, exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, contado a partir do retorno, ressalvada a hipótese de ressarcimento das despesas ocorridas com sua ausência, inclusive remuneração.

Art. 58. O servidor que reprovar ou não comprovar a conclusão da ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento à FURG, salvo comprovada força maior ou caso fortuito, a critério do dirigente máximo da Instituição.

Art. 59. A ação de desenvolvimento será considerada concluída quando o servidor entregar à Progep, documento comprobatório das atividades realizadas, no prazo máximo de 30 dias após o encerramento da ação de desenvolvimento.

Parágrafo único. O servidor que não atender ao disposto no *caput* incorrerá em falta grave, ficando:

I - submetido à penalidade de ressarcimento das despesas ocorridas com sua ausência, inclusive remuneração;

II - impedido de concorrer aos editais internos da FURG; e

III - impedido de ser liberado para outros tipos de afastamento até a regularização da pendência.

TÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 60. Caberá à Progep elaborar atos normativos para a tramitação dos pedidos de afastamento e orientar os servidores quanto ao seu cumprimento.

Art. 61. Compete à Progep o acompanhamento dos processos administrativos dos afastamentos para desenvolvimento e das ações de desenvolvimento em serviço, os quais serão estabelecidos em instrução

normativa própria.

Art. 62. Os casos omissos serão analisados pela Progep.

Art. 63. Ficam revogadas a Deliberação do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 019/2008, a Deliberação do Conselho Departamental nº 056/2006 e as Instruções Normativas da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação nº 05/2011, nº 02/2016 e nº 01/2017.

Art. 64. Esta Resolução entra em vigor a partir desta data.

Suzane da Rocha Vieira Gonçalves

Presidenta do COEPEA



Documento assinado eletronicamente por **Suzane da Rocha Vieira Gonçalves, Reitora**, em 10/02/2026, às 09:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.furg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0552557** e o código CRC **5836CCBE**.

Referência: Caso responda este documento Resolução, indicar o Processo nº 23116.018336/2025-93

SEI nº 0552557