

Alterações aprovadas por consenso na reunião com as Comissões do CSEPE em 07 de novembro de 2016

<b>Proposta da SRH</b>	<b>Alterações acordadas pela CPEND CPG CPPPG e CPEC</b>
<b>UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO</b>	<b>UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO</b>
<b>DELIBERAÇÃO Nº</b>	<b>DELIBERAÇÃO Nº</b>
<b>Aprova o Programa CAPACIT-UERJ da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.</b>	<b>Cria e regulamenta o Programa de qualificação CAPACIT da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.</b>
<b>O CONSELHO SUPERIOR DE ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO</b> , no uso da competência que lhe atribui o parágrafo único do Art. 11º do Estatuto da UERJ, e com base no Inciso III do Parágrafo 1º do Art. 9º da Lei 6.701/2014, e ainda, o Art. 10 alterado pela Lei 7.426/2016, aprovou e eu promulgo, a seguinte Deliberação:	<b>O CONSELHO SUPERIOR DE ENSINO PESQUISA E EXTENSÃO</b> , no uso da competência que lhe atribui o parágrafo único do Art. 11º do Estatuto da UERJ, e com base no Inciso III do Parágrafo 1º do Art. 9º da Lei 6.701/2014, e ainda, o Art. 10 alterado pela Lei 7.426/2016, aprovou e eu promulgo, a seguinte Deliberação:
<b>Art. 1º</b> - Fica aprovada a criação do Programa CAPACIT-UERJ, vinculado diretamente à Superintendência de Recursos Humanos (SRH), cuja finalidade é o aperfeiçoamento profissional e acadêmico <b>permanentes</b> do servidor técnico-administrativo.	<b>Art. 1º</b> - Fica aprovada a criação do Programa <b>de qualificação</b> CAPACIT-UERJ, vinculado diretamente à Superintendência de Recursos Humanos (SRH), cuja finalidade é o <b>permanente</b> aperfeiçoamento profissional e acadêmico do servidor técnico-administrativo.
<b>Art. 2º</b> - O objetivo geral do CAPACIT-UERJ é proporcionar meios para o desenvolvimento integral do servidor através da realização de cursos/palestras que possibilitem reflexão, integração e apropriação de novas competências que serão aplicadas às rotinas de trabalho, atendendo assim ao fim precípua da UERJ.	<b>Art. 2º</b> - O objetivo geral do CAPACIT-UERJ é proporcionar meios para o desenvolvimento integral do servidor através da realização de cursos/ <b>disciplinas</b> /palestras que possibilitem reflexão, integração e apropriação de novas competências que serão aplicadas às rotinas de trabalho, atendendo assim ao fim precípua da UERJ.

**Art. 3º** - O CAPACIT-UERJ deverá atender aos seguintes objetivos específicos:

- I. Contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão;
- II. Oferecer conhecimentos para melhorar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados às comunidades interna e externa;
- III. Capacitar o servidor para a realização das suas atividades de forma articulada com a função social da instituição;
- IV. Realizar de forma contínua o LNC identificando as demandas de capacitação bem como aquelas específicas de desenvolvimento;
- V. Atender aos objetivos institucionais (Missão, Visão e Valores) da Universidade, proporcionando aos servidores técnico-administrativos as condições necessárias para seu aprimoramento e desenvolvimento profissionais.
- VI. Promover ações que visem à inter-relação dos diversos Componentes Organizacionais da Instituição.

**Art. 4º** - Os eventos de capacitação poderão ser oferecidos de acordo com as seguintes **Modalidades**:

- I - Presencial – modalidade de ensino que conta com a presença física e alocação de espaço dentro ou fora da Universidade;
- II - À Distância - modalidade de ensino com aulas transmitidas em plataforma on-line, que utiliza material impresso ou eletrônico, de forma síncrona ou assíncrona, com ou sem o apoio de um **tutor**;
- III - Semipresencial - conjunto sistematizado de ações de

**Art. 3º** - O CAPACIT-UERJ deverá atender aos seguintes objetivos específicos:

- I. Contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão;
- II. Oferecer conhecimentos para melhorar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados às comunidades interna e externa;
- III. Capacitar o servidor para a realização das suas atividades de forma articulada com a função social da instituição;
- IV. Realizar de forma contínua o **Levantamento Necessário de Capacitação** (LNC) identificando as demandas de capacitação bem como aquelas específicas de desenvolvimento;
- V. Atender aos objetivos institucionais (Missão, Visão e Valores) da Universidade, proporcionando aos servidores técnico-administrativos as condições necessárias para seu aprimoramento e desenvolvimento profissionais.
- VI. Promover ações que visem à inter-relação dos diversos Componentes Organizacionais da Instituição.

**Art. 4º** - **As atividades** de capacitação poderão ser oferecidos de acordo com as seguintes modalidades:

- I - Presencial – modalidade de ensino que conta com a presença física e alocação de espaço dentro ou fora da Universidade;
- II - À Distância - modalidade de ensino com aulas transmitidas em plataforma on-line, que utiliza material impresso ou eletrônico, de forma síncrona ou assíncrona, com ou sem o

<p>capacitação adaptado às necessidades dos servidores, podendo ser ministrado interna ou externamente, sendo parte presencial e parte à distancia, com acompanhamento de <b>tutor</b> e/ou instrutor.</p>	<p>apoio de um <b>docente e/ou instrutor</b>;</p> <p>III - Semipresencial - conjunto sistematizado de ações de capacitação adaptado às necessidades dos servidores, podendo ser ministrado interna ou externamente, sendo parte presencial e parte à distancia, com acompanhamento de <b>docente</b> e /ou instrutor.</p>
<p><b>Art. 5º</b> - Os eventos de capacitação poderão ser oferecidos de acordo com os seguintes <b>Formatos</b>:</p> <p>I - Interno – <b>são</b> ações de capacitação organizadas integralmente pela Coordenadoria de Capacitação (SRH/DESEN/COCAPACIT), podendo ser ministradas por instrutores que fazem parte do quadro de servidores da UERJ, ou por consultores externos;</p> <p>II - Externo – <b>são</b> ações de capacitação promovidas por entidades externas à Universidade;</p> <p>III - Parceria – entre a SRH e demais componentes organizacionais <b>na</b> UERJ, a fim de disponibilizar vagas nas disciplinas de graduação, disciplinas eletivas universais dos cursos de graduação, disciplinas dos cursos de especialização <b>Lato Sensu</b> e nas disciplinas dos cursos de atualização profissional;</p> <p>IV - Afastamento para Estudo - <b>corresponde ao atual PROCASE (direcionado ao aprimoramento de desempenho, dentro de elevados padrões técnicos, para atuar na geração e expansão do conhecimento, abrangendo cursos de atualização profissional, especialização, mestrado e doutorado).</b></p>	<p><b>Art. 5º</b> - <b>As atividades</b> de capacitação poderão ser oferecidos de acordo com os seguintes <b>formatos</b>:</p> <p>I – Interno: ações de capacitação organizadas integralmente pela Coordenadoria de Capacitação (SRH/DESEN/COCAPACIT), podendo ser ministradas por instrutores que fazem parte do quadro de servidores da UERJ, ou por <b>especialistas</b> externos;</p> <p>II – Externo: ações de capacitação promovidas <b>por instituições legalmente reconhecidas</b> externas à Universidade;</p> <p>III – Parceria: <b>ações de capacitação</b> entre a SRH e demais componentes organizacionais <b>da</b> UERJ, a fim de disponibilizar vagas nas disciplinas de graduação, disciplinas eletivas universais dos cursos de graduação, disciplinas dos cursos de especialização <b>lato sensu</b> e nas disciplinas dos cursos de atualização profissional;</p> <p>IV - Afastamento para Estudo – <b>ações de capacitação no âmbito do PROCASE para a participação em cursos de atualização profissional, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.</b></p>
<p><b>Art. 6º</b> - No CAPACIT-UERJ estão previstas as seguintes <b>Linhas de Desenvolvimento</b>:</p>	<p><b>Art. 6º</b> - No CAPACIT-UERJ estão previstas as seguintes Linhas de</p>

**I - Ambientação dos Servidores Ingressantes da UERJ** – ação destinada aos servidores ingressantes na Universidade que visa a propagar o conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão e cultura da UERJ, da conduta do servidor público e sua integração ao ambiente institucional;

**II - Atualização/aperfeiçoamento:** reúne diversos assuntos visando à análise e discussão de um determinado tema, sendo necessário conhecimento prévio ou interesse em comum sobre o assunto por parte do servidor. Visa à renovação e ao aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes;

~~**III - Formação de Liderança** – visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão;~~

~~**IV - Formação Geral** – visa à oferta de conhecimentos ao servidor sobre aspectos profissionais vinculados ao serviço público, como planejamento, organização, execução e monitoramento dos resultados;~~

~~**V - Formação Específica** – visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades diretamente vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa;~~

~~**VI - Área Comportamental** – ações de capacitação que visam ao desenvolvimento humano, à melhoria de comportamento e de atitude;~~

**VII - Preparação para Aposentadoria** – diversos temas trabalhados de forma coletiva, com o propósito de apoiar, gerar novos significados e contribuir com os servidores no momento iminente da aposentadoria;

~~**VIII - Formação de Tutor e Instrutor** – visa à~~

Desenvolvimento:

**I - Ambientação dos Servidores Ingressantes da UERJ** – ação destinada aos servidores ingressantes na Universidade que visa a propagar o conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão e cultura da UERJ, da conduta do servidor público e sua integração ao ambiente institucional;

**II - Atualização/aperfeiçoamento:** ação com a finalidade de atualizar e aprofundar conhecimentos ou aperfeiçoar habilidades e atitudes em todas as áreas do Conhecimento, incluindo a de gestão e planejamento em cursos/disciplinas de graduação ou de especialização nas modalidades e formatos previstos, respectivamente nos artigos 4º e 5º desta Deliberação.

**§1º** – O servidor deve possuir atuação ou conhecimento prévio na área do tema de interesse ou de áreas afins.

**§2º** - A unidade acadêmica, os cursos de especialização *lato sensu* e os cursos de extensão deverão disponibilizar vagas para o CAPACIT- UERJ de até 10% do número total de vagas dos cursos, desde que o solicitante cumpra as exigências de seleção e que conste do Plano de Capacitação Anual.

**III - Preparação para Aposentadoria** – ação destinada a propiciar a geração de novos significados de participação social e contribuir para o desenvolvimento de

<p><del>capacitação dos servidores para prepará-los no momento de atuar como facilitador/multiplicador de informações/conhecimentos.</del></p>	<p>atitudes proativas entre os servidores, no momento iminente da aposentadoria.</p>
<p><b>Art. 7º</b> - O Programa funcionará com os seguintes instrumentos de Planejamento:</p> <p><b>I</b> - Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC);</p> <p><b>II</b> - Plano de Capacitação;</p> <p><b>III</b> - Relatório de Execução do Plano de Capacitação.</p> <p>§ 1º - Entende-se por Levantamento de Necessidade de Capacitação (LNC), o instrumento de gestão indispensável para o planejamento e implantação de ações de capacitação dos servidores da UERJ, pois viabiliza, através da coleta contínua de informações e seu armazenamento sistematizado, o diagnóstico no que diz respeito às reais necessidades de capacitação da Instituição;</p> <p>§ 2º - <b>Plano de Capacitação:</b> documento elaborado pela SRH para <del>planejamento</del> das ações de capacitação, visando ao atendimento da demanda oriunda do LNC, e que compreenderá as definições dos eventos, temas, modalidades, cronograma e necessidade de investimento;</p> <p>§ 3º - <b>Relatório de Execução do Plano de Capacitação:</b> documento elaborado pela SRH, contendo as informações sobre as ações de capacitação realizadas no ano anterior e a análise dos resultados alcançados.</p>	<p><b>Art. 7º</b> - O Programa funcionará com os seguintes instrumentos de Planejamento e <b>Avaliação:</b></p> <p><b>I</b> - Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC);</p> <p><b>II</b> - Plano de Capacitação;</p> <p><b>III</b> - Relatório de Execução do Plano de Capacitação.</p> <p>§ 1º - O Levantamento de Necessidade de Capacitação (LNC): instrumento <b>essencial</b> para o <b>diagnóstico</b>, planejamento, e <b>execução</b> de ações de capacitação dos servidores da UERJ por meio de coleta contínua de informações e reais necessidades de capacitação institucional e seu armazenamento sistematizado.</p> <p>§ 2º - Plano de Capacitação: documento elaborado pela SRH para <b>implementação</b> das ações de capacitação, visando ao atendimento da demanda oriunda do LNC, e que compreenderá as definições dos eventos, temas, modalidades, cronograma e necessidade de investimento.</p> <p>§ 3º - Relatório de Execução do Plano de Capacitação: documento elaborado pela SRH, contendo as informações sobre a realização das ações <b>previstas no Plano de Capacitação</b> do ano anterior, e a análise dos resultados alcançados.</p>
<p><b>Art. 8º</b> - O LNC será realizado pela SRH de forma periódica e sistemática, abrangerá as seguintes</p>	<p><b>Art. 8º</b> - O LNC será realizado pela SRH de forma periódica e sistemática,</p>

<p>ações:</p> <p><b>I</b> - Coleta de informações com o objetivo de se conhecer as necessidades de capacitação;</p> <p><b>II</b> - Sistematização das informações coletadas e analisadas para a formulação do Plano de Capacitação.</p>	<p>abrangerá as seguintes ações:</p> <p><b>I</b> - Coleta de informações com o objetivo de se conhecer as necessidades de capacitação;</p> <p><b>II</b> - Sistematização das informações coletadas e analisadas dentro de um período máximo de 2 (dois) anos, para a formulação do Plano de Capacitação.</p>
<p><b>Art. 9º</b> - A SRH deverá elaborar o respectivo Plano de Capacitação a partir das informações coletadas no LNC. Após sua realização, também, deverá elaborar o Relatório Demonstrativo das Ações Executadas encaminhando-o ao CSEP.</p>	<p><b>Art. 9º</b> - A SRH deverá elaborar o Plano de Capacitação a partir das informações coletadas no LNC e apresentá-lo às Comissões Permanentes de Graduação, de Pós-Graduação e Pesquisa, e de Extensão e Cultura para apreciação pertinente e aprovação, em até 6 (seis) meses antes da sua implementação</p> <p><b>§1º</b> O Plano de Capacitação deverá ser homologado pelo CSEPE.</p> <p><b>§ 2º</b> A SRH deverá elaborar Relatório de Execução do Plano de Capacitação e encaminhá-lo às Comissões referidas no <i>caput</i> juntamente com o Plano de Capacitação do ano seguinte.</p>
<p><b>Art. 10º</b> - Os gestores das unidades organizacionais da UERJ são corresponsáveis pela ação de capacitação contínua dos Servidores Técnico-Administrativos sob sua supervisão, e devem estar em contato permanente com a SRH para propor eventos de desenvolvimento de interesse institucional, de acordo com as regras estabelecidas.</p> <p><b>§ Único</b> – Entende-se por ação de capacitação toda aquela que promove explanação/troca de conhecimento e/ou desenvolvimento, que pode ter o formato de programa, composto por módulos, cursos</p>	<p><b>Art. 10</b> - Os gestores das unidades organizacionais da UERJ são corresponsáveis pela ação de capacitação contínua dos Servidores Técnico-Administrativos sob sua supervisão, e devem estar em contato permanente com a SRH para propor ações de desenvolvimento de interesse institucional, de acordo com as regras estabelecidas.</p> <p><b>Parágrafo único</b> – a ação de capacitação é toda atividade que promove a</p>

<p>ou disciplinas em casos de parceria.</p>	<p>compreensão e/ou desenvolvimento de conhecimento científico, técnico, ou artístico, e que terá o formato de programa, cursos/disciplinas/palestras.</p>
<p><b>Art. 11</b> - A solicitação de ações de capacitação propostas por Servidor Técnico-Administrativo que não estejam previstas no Plano será analisada como demanda extraordinária, observando os seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>I</b> - Análise e parecer da Coordenadoria de Capacitação;</li> <li><b>II</b> - Disponibilidade de vagas;</li> <li><b>III</b> - Disponibilidade orçamentária;</li> <li><b>IV</b> - Demonstração de compatibilidade da área de estudo com as atividades exercidas na UERJ;</li> <li><b>V</b> - Parecer da chefia imediata e da direção.</li> </ul>	<p><b>Art. 11</b> - A solicitação de ações de capacitação propostas por Servidor Técnico-Administrativo que não estejam previstas no Plano será analisada como demanda extraordinária, observando os seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>I</b> - Análise e parecer da Coordenadoria de Capacitação;</li> <li><b>II</b> - Disponibilidade de vagas;</li> <li><b>III</b> - Disponibilidade orçamentária;</li> <li><b>IV</b> - Demonstração de compatibilidade da área de estudo com as atividades exercidas na UERJ;</li> <li><b>V</b> - Parecer da chefia imediata e da direção.</li> </ul>
<p><b>Art. 12</b> - A participação de Servidores em eventos de capacitação poderá ocorrer por iniciativa própria ou por iniciativa da UERJ:</p> <p>§ 1º - Considera-se iniciativa própria a participação do servidor em evento de capacitação não ofertado pelo Programa CAPACIT-UERJ;</p> <p>§ 2º - Considera-se de iniciativa da UERJ a oferta de cursos pelo Programa CAPACIT-UERJ.</p>	<p><b>Art. 12</b> - A solicitação de Servidores para participar de ações de capacitação poderá ocorrer por iniciativa própria ou por iniciativa da UERJ:</p> <p>§ 1º - O servidor poderá participar em atividades de capacitação não ofertadas pelo Programa CAPACIT-UERJ, desde que atendido o previsto no Art. 13 desta Deliberação;</p> <p>§ 2º - Os componentes organizacionais da UERJ poderão propor cursos/disciplinas/palestras por meio do Programa CAPACIT-UERJ.</p>
<p><b>Art. 13</b> – São condições para participar das</p>	<p><b>Art. 13</b> – São condições para</p>

ações de capacitação de iniciativa da UERJ:

- I - Prioritariamente**, ser servidor da UERJ;
- II** - Estar em efetivo exercício;
- III** - Estar inserido no público-alvo definido para a ação de capacitação;
- IV** - Possuir escolaridade mínima compatível ao nível do curso ou programa proposto;
- V** - Exercer cargo ou função compatível ao tema do curso ofertado, levando em consideração os ambientes organizacionais e a atribuição dos cargos;
- VI** - A chefia imediata do servidor deverá estar ciente e de acordo com a participação do mesmo;
- VII** - Caso o servidor desista de participar do evento, o mesmo deverá informar antecipadamente à Coordenadoria de Capacitação;
- VIII** - As situações não especificadas serão analisadas pela SRH.

participar das ações de capacitação de iniciativa da UERJ:

- I** - Ser servidor **técnico-administrativo** da UERJ;
- II** - Estar em efetivo exercício;
- III** - Estar inserido no público-alvo definido para a ação de capacitação;
- IV** - Possuir escolaridade mínima compatível ao nível do curso ou programa proposto;
- V** - Exercer cargo ou função compatível ao tema do curso ofertado, levando em consideração os ambientes organizacionais e a atribuição dos cargos;
- VI** - A chefia imediata do servidor deverá estar ciente **da** participação do mesmo, e de acordo, **no caso de atividade realizada no horário de trabalho do servidor;**

**§1º** - A chefia imediata que discordar da participação do servidor deverá fundamentar sua decisão.

**§2º** - O servidor poderá recorrer da decisão contrária aos seus interesses de capacitação a instância imediatamente superior àquela que a proferiu.

**VII** - Caso o servidor desista de participar da **atividade de capacitação**, o mesmo deverá informar antecipadamente à **SRH** e esta informará à unidade acadêmica ou ao órgão de origem do servidor;

**VIII** - As situações não especificadas serão analisadas pela **Comissão Permanente de Avaliação de Técnico-administrativos - COPAT**.

<p><b>Art. 14</b> - O servidor não poderá participar de cursos oferecidos internamente caso esteja de licença que não se configure como efetivo exercício.</p> <p><b>§ Único</b> – (explicar que tipo de licença)</p>	<p><b>Art. 14</b> - O servidor não poderá participar de cursos oferecidos internamente caso esteja de licença que não se configure como efetivo exercício.</p>
<p><b>Art. 15</b> - As ações de capacitação elaboradas pela Coordenadoria de Capacitação serão disponibilizadas prioritariamente no endereço eletrônico da SRH para conhecimento dos servidores e deverá conter as seguintes informações:</p> <p>a) Modalidade;  <b>b) Linha de desenvolvimento;</b>  c) Objetivos;  d) Conteúdo Programático;  e) Carga horária;  f) Público-alvo;  g) Pré-requisitos;  h) Critérios de avaliação.</p>	<p><b>Art. 15</b> - As ações de capacitação elaboradas pela SRH serão disponibilizadas obrigatoriamente em sua página eletrônica, sem prejuízo de outras formas de divulgação, para conhecimento dos servidores e deverá conter as seguintes informações:</p> <p>a) Modalidade;  b) Linha de desenvolvimento;  c) Objetivos;  d) Conteúdo Programático;  e) Carga horária;  f) Público-alvo;  g) Pré-requisitos;  h) Critérios de avaliação.</p>
<p><b>Art. 16</b> - No caso de participação em cursos externos, o servidor deverá apresentar certificado ou declaração com o nome da instituição promotora, a carga horária, o período, a frequência e a nota final.</p>	<p><b>Art. 16</b> – No caso de participação em cursos, ou disciplinas isoladas objeto de parceria com a SRH, será necessário que as unidades acadêmicas informem o curso/disciplina, a carga horária, o período, a nota final e a frequência de cada servidor à SRH.</p> <p><b>Parágrafo único:</b> O servidor que participar de capacitação por meio de curso/disciplina a distância ficará isento de comprovar a frequência.</p>
<p><b>Art. 17</b> – No caso de participação em cursos, ou disciplinas isoladas objeto de parceria com a SRH, será necessário que as unidades acadêmicas informem a nota final e a frequência de cada servidor nas disciplinas para a Coordenadoria de Capacitação.</p>	<p><b>Art. 17</b> - No caso de participação em cursos externos, o servidor deverá apresentar certificado ou declaração com o nome da instituição promotora, o curso/disciplina, a carga horária, o período, a frequência e a nota final à SRH.</p>

	<p><b>Parágrafo único:</b> O servidor que participar de capacitação por meio de curso/disciplina a distância ficará isento de comprovar a frequência.</p>
<p><b>Art. 18</b> - Para a Progressão dos Servidores Técnico-Administrativos as ações de capacitação poderão ser utilizadas respeitando-se os seguintes critérios:</p> <p><b>I</b> - Interstício mínimo de 24 meses;</p> <p><b>II</b> - É necessária a participação em, pelo menos, uma ação, por ano, de capacitação oferecida pelo Programa com duração igual ou superior a 45 horas, obtendo nota final igual ou superior a 7,0 e 85% de frequência mínima;</p> <p><b>III</b> - Avaliação de Aproveitamento levará em consideração a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de habilidades do participante gerando uma nota final. Os instrumentos e formatos da Avaliação de Aproveitamento serão <del>definidos</del> pelo instrutor em conjunto com a Coordenadoria de Capacitação.</p>	<p><b>Art. 18</b> - Para a Progressão dos Servidores Técnico-Administrativos as ações de capacitação consideradas serão as realizadas no âmbito da Linha de Desenvolvimento prevista no inciso II do Art. 6º desta Deliberação, respeitando-se os seguintes critérios:</p> <p><b>I</b> - Interstício mínimo de 24 meses;</p> <p><b>II</b> - É necessária a participação em, pelo menos, uma ação, por ano, de capacitação oferecida pelo Programa com duração igual ou superior a 45 horas, obtendo nota final igual ou superior a 7,0 e 85% de frequência mínima;</p> <p><b>III</b> - Avaliação de Aproveitamento levará em consideração a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de habilidades do participante gerando uma nota final. Os instrumentos e formatos da Avaliação de Aproveitamento serão de <b>responsabilidade</b> do <b>docente</b> ou do instrutor, <b>conforme o caso, e informados à SRH.</b></p> <p><b>Parágrafo único</b> – Para fins de</p>
<p><b>Art. 19</b> – Em caso de desistência do Servidor, depois de efetuada a sua inscrição em cursos ou disciplinas ofertadas pelo Programa CAPACIT-UERJ, deverá ser comunicada, através de documento oficial, pelo dirigente do órgão de lotação do Servidor, com antecedência mínima de cinco dias úteis da data de início do evento, visando à possível</p>	<p><b>Art. 19</b> – Em caso de desistência do Servidor, depois de efetuada a sua inscrição em cursos ou disciplinas ofertadas pelo Programa CAPACIT-UERJ, deverá ser comunicada, através de documento oficial, pelo dirigente do órgão de lotação do Servidor, com antecedência mínima de</p>

<p>substituição por outro Servidor.</p>	<p>cinco dias úteis da data de início do evento, visando à possível substituição por outro Servidor.</p>
<p><b>Art. 20</b> - O servidor deixará de ter prioridade no atendimento dos cursos a serem oferecidos pelo Programa CAPACIT-UERJ, caso ocorra uma das situações abaixo:</p> <p><b>I</b> - Desistência justificada fora do prazo;</p> <p><b>II</b> - Desistência injustificada após o início do evento;</p> <p><b>III</b> - Reprovação por motivo de frequência;</p> <p><b>Parágrafo Único</b> - O critério de análise para que o servidor deixe de ter prioridade será o histórico da sua participação no último evento de capacitação.</p>	<p><b>Art. 20</b> - O servidor deixará de ter prioridade no atendimento dos cursos a serem oferecidos pelo Programa CAPACIT-UERJ, caso ocorra uma das situações abaixo:</p> <p><b>I</b> - Desistência justificada fora do prazo;</p> <p><b>II</b> - Desistência injustificada após o início do evento;</p> <p><b>III</b> - Reprovação por motivo de frequência;</p> <p><b>Parágrafo Único</b> - O critério de análise para que o servidor deixe de ter prioridade será o histórico da sua participação no último evento de capacitação.</p>
<p><b>Art. 21</b> - O Servidor que tiver interesse em participar de ações de capacitação deverá:</p> <p>a) Buscar as informações sobre os cursos ofertados pela SRH;</p> <p>b) Ser assíduo e pontual;</p> <p>c) Participar ativamente dos cursos e demais eventos;</p> <p>d) Buscar relação entre o conteúdo e a atividade laborativa com vistas a propor melhoria nas atividades desenvolvidas;</p> <p>e) Disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito da UERJ, no seu órgão de exercício;</p> <p>f) Avaliar, formalmente, a ação no tocante ao alcance dos objetivos propostos, posicionando-se sobre a aplicabilidade dos conhecimentos.</p>	<p><b>Art. 21</b> - O Servidor que tiver interesse em participar de ações de capacitação deverá:</p> <p>g) Buscar as informações sobre os cursos ofertados pela SRH;</p> <p>h) Ser assíduo e pontual;</p> <p>i) Participar ativamente dos cursos e demais eventos;</p> <p>j) Buscar relação entre o conteúdo e a atividade laborativa com vistas a propor melhoria nas atividades desenvolvidas;</p> <p>k) Disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito da UERJ, no seu órgão de exercício;</p> <p>l) Avaliar, formalmente, a ação no tocante ao alcance dos objetivos propostos,</p>

	<p>posicionando-se sobre a aplicabilidade dos conhecimentos.</p>
<p><b>Art. 22</b> - Caberá aos dirigentes dos Componentes Organizacionais da UERJ:</p> <p><b>I</b> - Identificar os campos de conhecimento necessários para treinamento das equipes de trabalho sob a sua responsabilidade, em conjunto com os Servidores Técnico-Administrativos de seu órgão;</p> <p><b>II</b> - Divulgar internamente, e de forma ampla, todos os eventos de capacitação;</p> <p><b>III</b> - Criar condições para a participação do servidor nos eventos de capacitação;</p> <p><b>IV</b> - Propiciar e estimular a aplicação dos conhecimentos e habilidades adquiridos pelo Servidor após a conclusão das ações de capacitação.</p>	<p><b>Art. 22</b> - Caberá aos dirigentes dos Componentes Organizacionais da UERJ:</p> <p><b>I</b> - Identificar os campos de conhecimento necessários para treinamento das equipes de trabalho sob a sua responsabilidade, em conjunto com os Servidores Técnico-Administrativos de seu órgão;</p> <p><b>II</b> - Divulgar internamente, e de forma ampla, todos os eventos de capacitação;</p> <p><b>III</b> - Criar condições para a participação do servidor nos eventos de capacitação;</p> <p><b>IV</b> - Propiciar e estimular a aplicação dos conhecimentos e habilidades adquiridos pelo Servidor após a conclusão das ações de capacitação.</p>
<p><b>Art. 23</b> – A SRH deverá encaminhar para deliberação, o Plano de Capacitação, acompanhado da respectiva planilha de custos financeiros, que após aprovado deverá ser incluído na Proposta Orçamentária da UERJ, do ano seguinte.</p>	<p><b>Art. 23</b> – A SRH deverá encaminhar para deliberação, o Plano de Capacitação, acompanhado da respectiva planilha de custos financeiros, que após aprovado deverá ser incluído na Proposta Orçamentária da UERJ, do ano seguinte.</p>
<p><b>Art. 24</b> - As ações e o zelo pelo cumprimento das normas aqui estipuladas são de responsabilidade direta de todos Servidores Técnico-Administrativos da UERJ, suas chefias imediatas e da SRH.</p>	<p><b>Art. 24</b> - As ações e o zelo pelo cumprimento das normas aqui estipuladas são de responsabilidade direta de todos Servidores Técnico-Administrativos da UERJ, suas chefias imediatas e da SRH.</p>
<p><del><b>Art. 25</b> — Os AEDAS 003/2000 e 28/1995 permanecem vigentes, no que couber.</del></p>	

<p><u>Art. 26 – Revogam-se disposições em contrário, em especial o AE 021/2009 e o AE 015/2015.</u></p>	
	<p><b>Art. 25 –</b> A SRH está isenta de atender, excepcionalmente, a exigência de tempo prevista para a apresentação do Plano de Capacitação de 2016, no <i>caput</i> do Art. 9º desta Deliberação, tendo sido aprovada pelas Comissões do CSPE nos termos do Anexo I.</p>
	<p><b>Art. 26 –</b> Os Servidores técnico-administrativos que tiverem participado, a partir de março de 2014, de cursos/disciplinas que atendam os requisitos legais e condições estabelecidas nesta Deliberação poderão solicitar que os mesmos sejam equiparados a atividades de capacitação para fins de progressão funcional, pela COPAT.</p> <p><b>Parágrafo único –</b> Os cursos/disciplinas a serem considerados para progressão funcional são os que apresentarem relação direta com as atividades desenvolvidas pelo servidor técnico-administrativo.</p>
<p><b>Art. 27 -</b> Os casos não regulamentados neste Ato Executivo serão analisados pela Superintendência de Recursos Humanos.</p>	<p><b>Art. 27 -</b> Os casos não regulamentados nesta Deliberação serão analisados pela Superintendência de Recursos Humanos e o parecer será apreciado pela COPAT para deliberação.</p>
<p><b>Art. 28 –</b> A presente Deliberação entrará em vigor na data de sua aprovação no Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão, revogadas as disposições em contrário.</p>	<p><b>Art. 28 –</b> A presente Deliberação entrará em vigor na data de sua aprovação no Conselho Superior de Ensino Pesquisa e Extensão, revogadas <b>todas</b> as disposições em contrário.</p>
<p>Rio de Janeiro, de de 2016.</p> <p>MARIA GEORGINA MUNIZ WASHINGTON</p>	<p>Rio de Janeiro, de de 2016.</p> <p>MARIA GEORGINA MUNIZ WASHINGTON</p>

REITORA EM EXERCÍCIO

REITORA EM EXERCÍCIO