

POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão é um conjunto de princípios, objetivos, diretrizes que norteia a capacitação e a qualificação no âmbito do IFMA, com base no sistema de gestão por competência.

Art. 2º A Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA contempla os dispositivos legais do Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, estabelecido pela Lei 8.112/1990, o desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Técnico-administrativos e Docentes, conforme as Leis 11.091/2005 e 12.772/2012, bem como atende às diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), instituídas pelo Decreto 5.707/2006 e suas regulamentações, ao Planejamento Estratégico –PE, ao Plano de Desenvolvimento Institucional -PDI do IFMA e ao Projeto Pedagógico Institucional – PPI..

Art. 3º A implementação da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA tem a co-responsabilidade da Diretoria de Planejamento Institucional e Desenvolvimento Humano - DIPIDH, do Departamento de Capacitação e Qualificação-DCQ, das Pró-Reitorias e das Unidades organizacionais.

Art. 4º As ações de capacitação e qualificação poderão ser realizadas por meio de parcerias com unidades organizacionais do IFMA e com outras instituições, nacionais ou internacionais.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art.5º Para fins desta Política, considera-se:

- I- gestão por competência: gestão da capacitação e qualificação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando o alcance dos objetivos da instituição;

- II- plano anual de capacitação e qualificação: é o planejamento anual, realizado pela Reitoria e suas unidades organizacionais do IFMA, para as ações de capacitação e qualificação no âmbito do IFMA;
- III- unidades organizacionais: Reitoria, Campus, Campus Referência e Polo de Inovação;
- IV- desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
- V- educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação, entendidos como educação básica e educação superior;
- VI- educação não formal: aquela que ocorre fora do sistema formal de ensino, sendo complementar a este. É um processo organizado, mas geralmente os resultados de aprendizagem não são avaliados formalmente;
- VII- in company: trata-se de uma ação de capacitação ou qualificação voltada para atender as necessidades específicas instituição, com conteúdo personalizado, cronograma adequado e discussão de situações/problemas/necessidades reais para um desenvolvimento assertivo de resultados ou produtos em relação às oportunidades de melhoria existentes;
- VIII- capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competência institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- IX- eventos de Capacitação: seminários; simpósios; jornadas; semanas científicas; congressos; encontros; cursos diversos presenciais; cursos diversos à distância; incluindo cursos por videoconferência; cursos de educação formal (realização de disciplinas isoladas); estágios profissionais; intercâmbio; grupos de estudos; atuação como instrutor ou monitor nas ações de capacitação; cooperação técnica; grupos de trabalho; participação em projetos institucionais e acadêmicos; palestras; workshop; produção científica; oficinas; treinamentos em serviço; treinamento regularmente instituído, atividade de instutória, atividade voluntária, bem como qualquer atividade que proporcione novos conhecimentos;
- X- qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, de acordo com o PE do IFMA e atendidas as exigências de relação da qualificação com o cargo/ambiente organizacional e competências desempenhadas no âmbito da Instituição;
- XI- graduação: curso de graduação, ministrado por instituição nacional devidamente credenciada, de acordo com a legislação em vigor;

- XII- aperfeiçoamento: processo baseado em ações de ensino e aprendizagem de curta e média duração, que atualiza, aprofunda 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, tecnológicas, a exemplo de Cursos de Pós-Graduação, abertos a portadores de diploma de curso superior, ou cursos que visam a atualizar e aprimorar conhecimentos e habilidades, cuja carga-horária mínima exigida seja de 180 (cento e oitenta) horas;
- XIII- especialização: Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* que têm por objetivo preparar profissionais já graduados, em áreas específicas de estudos, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, nos termos da legislação vigente;
- XIV- mestrado: curso de pós-graduação *stricto sensu* que tem por objetivo fundamental o aprofundamento do conhecimento profissional e acadêmico, bem como o desenvolvimento de habilidades para execução de pesquisa em áreas específicas, de acordo com a legislação em vigor;
- XV- doutorado: curso de pós-graduação *stricto sensu* que tem por objetivo o desenvolvimento de habilidades para condução de pesquisas originais e independentes em áreas específicas, de acordo com a legislação em vigor;
- XVI- pós-doutorado: curso que tem por objetivo o aprofundamento e a qualificação dos conhecimentos em pesquisa e da produção científica do pesquisador, de acordo com a legislação em vigor, realizado após o doutorado;
- XVII- treinamento em serviço: capacitação com o objetivo de aquisição de conhecimento de habilidades operacionais, sob supervisão;
- XVIII- treinamento Regularmente Instituído: é qualquer ação de capacitação ou qualificação, inserida em uma política institucional, no interesse do IFMA e voltado para a consecução de metas do PE, PDI, PPI da Instituição;
- XIX- grupo formal de estudos: capacitação que, por meio de instituição formal de grupo de estudos, busca a aquisição de conhecimentos específicos de forma coletiva, propiciando o objeto de estudo e intercâmbio de ideias entre os membros do grupo, sob supervisão;
- XX- estágio curricular obrigatório: atividade pedagógica do processo educacional, que possibilita ao servidor complementar a própria formação profissional, pelo desenvolvimento de habilidades e aplicação de conceitos teóricos cruzados com a prática supervisionada;
- XXI- intercâmbio Profissional: execução de atividades inerentes à profissão/atividades, através de experiência direta supervisionada;
- XXII- visita Técnica: observação, fora do local de trabalho habitual, de atividades similares às que o servidor desenvolve ou pretende desenvolver no âmbito do trabalho;

- XXIII- atividade de instrutoria: ministrar aulas, realizar atividades de coordenação pedagógica e técnica, elaborar material didático e atuar em atividades similares ou equivalentes em ações de capacitação, presencial, a distância ou presencial intermediado por tecnologia;
- XXIV- atividade voluntária: execução de atividades de instrução que preste serviços de natureza voluntária, que contribuam para o desenvolvimento de competências individuais do servidor e que atendam aos interesses do IFMA;
- XXV- material didático pedagógico: material a ser utilizado em evento educacional ou disponibilizado para autodesenvolvimento, como recurso de apoio de ensino e aprendizagem, suficiente para a obtenção ou recuperação de informações, para teste ou aplicação dos conhecimentos, incluindo, entre outros, manuais, cartilhas, resenhas, artigos, estudos de caso e vídeos educacionais.

TÍTULO II

DA JUSTIFICATIVA, DOS OBJETIVOS E DO PÚBLICO ALVO

CAPÍTULO I

DA JUSTIFICATIVAS

Art. 6º A Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA se constitui em uma ferramenta da gestão de pessoas em busca da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados à sociedade em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e os interesses institucionais.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 7º A Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA tem por objetivos:

- I- contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- II- capacitar e qualificar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública;
- III- capacitar e qualificar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social do IFMA;
- IV- promover de forma planejada, a valorização do quadro de servidores do IFMA por meio da capacitação e qualificação permanente, tendo em vista o cumprimento do seu PE e PDI e o PPI;

- V- desenvolver permanentemente os seus servidores para o exercício das atividades educacionais de ensino, pesquisa e extensão, bem como para as atividades administrativas e de gestão desenvolvidas no IFMA, mediante utilização das habilidades e conhecimentos individuais;
- VI- Promover a qualificação e a requalificação de pessoal com vistas à melhoria continuada dos processos de trabalho, dos índices de satisfação pelos serviços prestados à sociedade e do crescimento profissional;
- VII- elevar a qualidade, a eficiência e eficácia dos serviços públicos prestados pelo IFMA ao cidadão;
- VIII- estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, como requisito para o seu aprimoramento e promoção profissional, ao longo de sua vida funcional;
- IX- contribuir para o desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do seu papel na instituição e de seu papel enquanto profissional e como cidadão;
- X- adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o PE;
- XI- divulgar e gerenciar as ações de capacitação e qualificação; e
- XII- racionalizar e garantir efetividade dos gastos com capacitação e qualificação.

CAPÍTULO III DO PÚBLICO-ALVO

Art. 8º A Política de Capacitação e Qualificação é destinada aos servidores ativos, pertencentes ao quadro de pessoal do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA.

Art. 9º Os servidores contratados por tempo determinado, os cedidos para outra instituição, os ocupantes de cargo comissionado sem vínculo efetivo com o IFMA e os servidores em exercício provisório, não integrante do quadro de pessoal do IFMA, poderão participar apenas das ações de capacitação de curta duração.

TÍTULO III DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES, DAS AÇÕES, LINHAS DE DESENVOLVIMENTO E ORÇAMENTO

CAPÍTULO I DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 10. A Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA tem como princípios e diretrizes:

- I- incentivo e apoio aos servidores em suas iniciativas de capacitação e qualificação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;
- II- garantia de acesso dos servidores em ações de capacitação e qualificação, internas ou externas, observadas as competências e de acordo com o PE da Instituição;
- III- abrangência das ações de capacitação e qualificação para as diferentes áreas profissionais, dentre as quais a área de atendimento às pessoas com deficiência (LIBRAS, BRAILLE, entre outras);
- IV- promoção da capacitação gerencial dos servidores e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;
- V- incentivo e apoio as iniciativas de capacitação e qualificação promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores do próprio quadro de pessoal;
- VI- oferta e garantia de cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no IFMA;
- VII- ampliação e melhoria dos canais de comunicação buscando a transparência, o comprometimento e a cooperação nas relações interpessoais, para o crescimento e desenvolvimento institucional;
- VIII- avaliação dos resultados das ações de capacitação e qualificação no desempenho das funções dos servidores;
- IX- otimização do orçamento do IFMA e de acordo com os objetivos e missão institucional ;
- X- definição dos instrumentos necessários para o levantamento das necessidades e prioridades voltadas à capacitação e qualificação, de acordo com o PE da Instituição;
- XI- ampla divulgação para os servidores das oportunidades de capacitação e qualificação promovidas pelo IFMA; e
- XII- divulgação ampla dos editais de capacitação e qualificação, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão.

CAPÍTULO II

DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Art. 11. As ações da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA são:

- I- ação de Capacitação:
 - a. eventos de capacitação;

II- ação de Qualificação:

- a. graduação;
- b. especialização;
- c. mestrado;
- d. doutorado; e
- e. pós-Doutorado.

Art. 12. As ações de capacitação e qualificação do IFMA se classificam em:

I – quanto ao tipo:

- a) interno: ação organizada ou promovida, total ou parcialmente, pelo IFMA;
- b) externo: ação totalmente promovido e organizado por outra instituição, nacional ou estrangeira;

II – quanto ao custo:

- a) com ônus: ação que acarreta despesa ao IFMA, com o pagamento de curso, inscrições, passagens, diárias e outras despesas, além de assegurar ao servidor o vencimento e as demais vantagens do cargo ou função;
- b) com ônus limitado: quando implicar apenas a manutenção do vencimento e demais vantagens do cargo ou função;
- c) sem ônus: quando não acarretar qualquer despesa para o IFMA, inclusive aqueles relativos ao vencimento e demais vantagens;

III – quanto a modalidade:

- a) presencial: realizado com a presença física do servidor no local do evento;
- b) à distância; realizado pelo servidor de forma virtual, sem local físico previamente definido; e
- c) presencial mediado por tecnologia: realizado com a presença física do servidor no local do evento que será mediado por tecnologia com interatividade em tempo real;

IV – quanto a carga horária:

- a) curta duração: ação com carga horária inferior a 80 (oitenta) horas;
- b) média duração: ação com carga horária igual ou superior a 80 (oitenta) horas e inferior a 360 (trezentos e sessenta) horas;
- c) longa duração: ação com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas;

V – quanto ao afastamento:

- a) para os afastamentos será observado os regulamentos próprios da Instituição;

Art. 13. As ações de capacitação e qualificação do IFMA serão norteadas pela gestão de competências de acordo com o Decreto 5.707 de 23 de fevereiro de 2006 e seus regulamentos.

Art. 14. As ações de capacitação e qualificação, ofertadas pelo IFMA, estarão previstas no Plano Anual de Capacitação e Qualificação (PACQ) e serão executadas pelas Unidades Organizacionais do IFMA por intermédio do Centro de Formação de Servidores - CFS.

Art. 15. As ações de capacitação e qualificação serão organizadas e coordenadas pelo Departamento de Capacitação e Qualificação e executadas por intermédio do CFS do IFMA.

Parágrafo único. As ações de capacitação e qualificação não ofertadas diretamente pelo IFMA, demandadas pelo servidor, deverá obedecer aos seguintes critérios respectivamente:

- I- previsão expressa da despesa no PACQ;
- II- existência de disponibilidade orçamentária;
- III- comprovação de economicidade da contratação;
- IV- relação entre o cargo, o ambiente organizacional e competência no âmbito do IFMA.
- V- ser autorizada pelos seus pares em assembleia departamental ou chefia imediata; e
- VI- ser aprovado Comitê de Gestor de Capacitação e Qualificação da Unidade Organizacional.

Art. 16. A participação de servidores em eventos de capacitação e qualificação para o desenvolvimento de competências de interesse do IFMA e não previstas no PACQ dependerá de disponibilidade orçamentária, demonstração de compatibilidade da matéria com as atividades exercidas pelo servidor e aprovação do Diretor Geral (para servidores dos Campi), dos Pró-Reitores (para servidores lotados na Reitoria e vinculados as Pró-Reitorias) e pelo Reitor (para servidores vinculados diretamente ao Gabinete) e deliberação, em todos casos, do Comitê Gestor da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores.

CAPÍTULO III

DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Art. 17. As linhas de desenvolvimento das ações de capacitação são:

- I. Iniciação ao Serviço Público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão do IFMA, da conduta do servidor público e de sua integração ao ambiente institucional, tendo como temáticas principais, dentre outros:
 - a) Ética no Serviço Público;
 - b) Legislação;
 - c) Funções de Estado, em particular das Instituições Federais e dos Institutos Federais;
 - d) Administração Pública;
 - e) Plano de Carreira;

- II. Formação Geral: visa à oferta de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas do IFMA e tem como temáticas principais, dentre outros:
- a) Informática;
 - b) Comunicação e Linguagens;
 - c) Elaboração e Acompanhamento de Projetos;
 - d) Melhoria de Gestão e de Prestação de Serviços em Educação;
 - e) Conhecimento e compreensão da configuração dos Institutos Federais e de sua missão, em especial do IFMA; e
 - f) Políticas, metodologias e modalidades educacionais.
- III- Desenvolvimento de 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 e tem como temáticas principais, dentre outros:
- a) Administração Pública;
 - b) Desenvolvimento gerencial;
 - c) Gestão em áreas estratégicas;
 - d) Planejamento, habilidades interpessoais e liderança;
- IV- Gestão de Riscos: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento de atividades de gestão de risco por meio do conhecimento do conjunto de componentes que fornecem os fundamentos e o arranjos organizacionais para a implementação, monitoramento, análise crítica e melhoria contínua da gestão de riscos.
- V- Inter-relação entre ambientes: visa a capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional e tem como temática principal a formação profissional interdisciplinar e integradora.
- VI- Específica: que visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa e tem como temáticas principais: Formação continuada e Ampliação dos horizontes pessoais e profissionais.

Art. 18. A linha de desenvolvimento das ações de qualificação é:

- I- Educação Formal: visa à implementação de ações que contemplem todos os níveis da educação formal (acadêmica, profissional ou in company), com estrita relação ao cargo e\ou função que ocupa no IFMA, com ou sem ônus para a Instituição.

CAPÍTULO IV DO ORÇAMENTO

Art. 19. As ações de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA terão orçamento anual próprio que será compatibilizado com as ações a serem implementadas pelo PACQ.

Art. 20. As ações de capacitação e qualificação a serem executadas pelas Unidades organizacionais, prevista na PAQQ, serão executadas com o orçamento específico de capacitação e qualificação previsto na Lei Orçamentária Anual - LOA.

Art. 21. A dotação orçamentária destinada às ações de capacitação e qualificação podem custear despesas relativas a realização de eventos, pagamento de passagens e diárias aos servidores, taxa de inscrição/mensalidades em cursos, seminários, congressos, assim como outras despesas relacionadas à capacitação/qualificação de pessoal do IFMA.

TÍTULO IV DOS INSTRUMENTOS E DO COMITÊ GESTOR DA POLITICA DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFMA

CAPÍTULO I DOS INSTRUMENTOS

Art.22. São instrumentos desta política:

- I- Plano Anual de Capacitação e Qualificação - PACQ;
- II- Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e Qualificação; e
- III- Sistema de Gestão por Competência.

Art. 23. O PACQ deverá estar alinhado a esta Política, com vistas ao desenvolvimento de competências aderentes ao PE, ao PDI e ao PPI do IFMA, compreenderá as ações de capacitação e qualificação voltadas ao desenvolvimento dos seus servidores e será elaborado conforme a disponibilidade orçamentária.

Art. 24. O Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e Qualificação é documento elaborado contendo informações sobre as ações de capacitação e qualificações realizadas no ano anterior e análise dos resultados alcançados.

Art. 25. O Sistema de Gestão por Competência: é uma ferramenta gerencial que permite planejar, monitorar e avaliar as ações de capacitação e qualificação a partir da identificação dos conhecimentos, das habilidades e atitudes necessárias ao desempenho da função dos servidores.

Parágrafo Único. O Dirigente Máximo da Instituição expedirá Portaria Normativa disciplinando os Instrumentos da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA que trata o art. 23 desta Política, observando as diretrizes desta Política, o Decreto 5.707/2016 e suas regulamentações.

CAPÍTULO II

DO COMITÊ GESTOR DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFMA

Seção I

Das Competências e Composição

Art. 26. Compete ao Comitê Gestor da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA:

- I- avaliar e apreciar o Plano Anual de Capacitação e Qualificação - PACQ do IFMA, com vistas a verificar o cumprimento desta Política;
- II- avaliar e apreciar o Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e Qualificação do IFMA, com vistas a verificar o cumprimento do PACQ;
- III- estabelecer a forma e o conteúdo do Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e Qualificação de que trata o inciso II do art. 23 desta Política;
- IV- orientar as Unidades organizacionais do IFMA na definição sobre a alocação de recursos para fins de capacitação e qualificação de seus servidores;
- V- promover a disseminação da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA;
- VI- zelar pela observância do disposto no Decreto no 5.707, de 2006.

Art. 27. Integram Comitê Gestor da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA:

- I- Os Pró-Reitores da:
 - a. Pró-Reitoria de Ensino - PROEN;
 - b. Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação - PRPGI;
 - c. Pró-Reitoria de Extensão - PROEXT;
 - d. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional - PROPLADI; e
 - e. Pró-Reitoria de Administração - PROAD.
- II- O (a) diretor (a) da Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Humano – DIPIDH
- III- O (a) chefe do Departamento de Capacitação e Qualificação-DCQ
- IV- o (a) presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD Central;
- V- o (a) Presidente da Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – CIS-PCCTAE Central

Parágrafo Único. A presidência do Comitê Gestor da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA será exercida pelo Pró-Reitor (a) de Planejamento e Desenvolvimento Institucional e, na sua ausência ou impedimento, pelo substituto legal.

TÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 28. Os casos omissos ou supervenientes serão analisados previamente pelo Pró-Reitor da Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional –PROPLADI e submetidos à decisão do Reitor do IFMA.

Parágrafo Único: Orientações complementares às estabelecidas por estas diretrizes poderão ser expedidas pela PROPLADI.

Art. 29. As ações da Política de Capacitação e Qualificação dos Servidores do IFMA deverão observar, dentre outros, os normativos da Instituição, que tratam:

- a) Dimensionamento de Pessoal;
- b) Regulamentação do Estágio Probatório e do acolhimento de novos servidores;
- c) Regulamentação de Remoção;
- d) Regulamentação de Avaliação de Desempenho;
- e) Regulamentação de Afastamento de servidores docentes e técnicos-administrativos em educação;
- f) Regulamento de Licença Capacitação;
- g) Regulamento de Bolsas e Auxílios de Qualificação; e
- h) Política de Ingresso de novos servidores.

Art. 30. Dentro do prazo de 180 dias, contados a partir da aprovação desta Resolução, serão elaborados os instrumentos para fins de implementação da Política.

Art 31. O prazo para revisão da presente Política é de 2(dois) anos a contar da data de sua aprovação no Conselho Superior.

Art. 32. Os processos de capacitação e qualificação, em tramitação em data anterior à vigência desta Resolução, serão analisados de acordo com as normativas vigentes à época, sem prejuízo da observância das disposições desta Resolução, no que couber.

Art.33. Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação no CONSUP.