



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



RESOLUÇÃO Nº 585-CD/UFMS, DE 30 DE JUNHO DE 2025.

Estabelece as Normas para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

O CONSELHO DIRETOR da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, no Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020, e na Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, do Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal Substituto, da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, e considerando o contido no Processo nº 23104.032203/2019-11, resolve:

Art. 1º Ficam estabelecidas as Normas para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep será responsável pela elaboração anual do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, para aprovação pelo Conselho Diretor, e posterior encaminhamento ao Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, de acordo com calendário nacional.

Parágrafo único. O Plano deverá ser elaborado anualmente, com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores e das ações para execução, com previsão de gestão de riscos das ações de desenvolvimento e elaboração de Relatório Anual de sua execução.

CAPÍTULO II DAS FINALIDADES DO PDP

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem por finalidade promover as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais, bem como:

I – identificar as necessidades de capacitação e qualificação do servidor para o exercício de ações de gestão pública e de outras atividades de forma articulada com a função social da UFMS;



II – proporcionar a aquisição de conhecimentos e habilidades para o seu desempenho e possibilitar a melhoria intelectual, educacional e da qualidade dos serviços;

III – alinhar as necessidades de desenvolvimento pessoal com a estratégia institucional;

IV – estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

V – atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

VI – nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

VII – preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos à Instituição;

VIII – preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

IX – ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

X – acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

XI – gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

XII – monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XIII – analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

Art. 4º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas deverá, anualmente, ter os seguintes itens:

I – descrição das necessidades de desenvolvimento, incluídas as necessidades de desenvolvimento dos gestores ocupantes de cargo de direção, assessoramento ou função gratificada;

II – público-alvo de cada ação de desenvolvimento; e

III – custo estimado das ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento realizadas durante a jornada de trabalho, sem a necessidade de afastamento do servidor, também deverão estar previstas no PDP, para fins de planejamento institucional e registro da necessidade de desenvolvimento.

CAPÍTULO III

DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO DO PDP

Art. 5º O PDP deverá atender as seguintes linhas de desenvolvimento:

I – iniciação ao serviço público;

II – formação geral;

III – formação específica;

IV – educação formal;

V – formação de gestores; e



VI – inter-relação entre ambientes.

Seção I

Da iniciação ao serviço público

Art. 6º A Iniciação ao Serviço Público na UFMS é uma atividade obrigatória para todos os servidores que ingressarem na Instituição e tem como objetivo promover o entendimento sobre o papel e as responsabilidades do servidor público federal, bem como apresentar a missão, a estrutura e os valores institucionais da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Parágrafo único. A Iniciação ao Serviço Público visa:

I – proporcionar aos servidores conhecimentos sobre o papel estratégico do serviço público na garantia de direitos e na promoção do desenvolvimento social;

II – sensibilizar sobre a importância da ética, da responsabilidade social e da legalidade na atuação do servidor público federal;

III – apresentar a estrutura organizacional da UFMS, suas políticas institucionais e os principais instrumentos de planejamento, gestão e governança;

IV – favorecer a integração dos novos servidores ao ambiente universitário, estimulando o senso de pertencimento, a cultura organizacional e o compromisso com a qualidade dos serviços prestados; e

V – promover o conhecimento sobre os direitos, deveres e normativas que regem a carreira e a conduta do servidor público federal, com ênfase nas especificidades do trabalho na UFMS.

Seção II

Da formação geral

Art. 7º A formação geral compreende toda atividade de capacitação, aperfeiçoamento e qualificação, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados e da produtividade dentro do respectivo ambiente de trabalho, possibilitando o cumprimento dos objetivos institucionais e o desenvolvimento das potencialidades do servidor, por meio da conscientização sobre seu papel social e funcional.

Art. 8º A Formação Geral será executada priorizando o alcance dos objetivos e metas institucionais e conciliando estratégias de gerenciamento e operacionalização de cada setor.

Art. 9º Caberá à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep definir as necessidades de desenvolvimento dos servidores, de interesse institucional amplo, por meio da avaliação dos seguintes instrumentos:

I – Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas - LND;

II – resultado da Avaliação de Desempenho; e

III – avaliação do PDP do ano anterior; e

IV – diretrizes estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional integrado ao Projeto Pedagógico Institucional - PDI/PPI da UFMS e em outros instrumentos de planejamento da UFMS.

§ 1º A programação, execução e coordenação das atividades da Formação Geral serão de responsabilidade da Progep, podendo contar com o apoio e a cooperação de outras Unidades da Instituição.

§ 2º Para o desenvolvimento dessa atividade deverá ser utilizado o Banco de Talentos de servidores da UFMS.

§ 3º Havendo necessidade, poderão ser firmados convênios, acordos ou parcerias com instrutores, entidades ou instituições públicas e privadas.

Seção III

Da formação específica

Art. 10. As necessidades de desenvolvimento de caráter específico, direcionadas ao aprimoramento individual do servidor em determinada atividade, serão identificadas por iniciativa dos próprios servidores e suas chefias, e deverão ser formalmente submetidas por meio dos editais anuais de seleção de ações de desenvolvimento, publicados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Seção IV

Da educação formal

Art. 11. A Educação Formal visa ao desenvolvimento integral do servidor, mediante apoio e incentivo, para ação de desenvolvimento formal, presencial ou a distância.

Art. 12. O servidor será, prioritariamente, estimulado a cursar pós-graduação no âmbito da UFMS.

Art. 13. Todas as Unidades da UFMS são responsáveis e compromissadas com a Educação Formal, cabendo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas desenvolver e orientar os meios necessários à sua efetivação, sem qualquer prejuízo institucional.

Seção V

Da formação de gestores

Art. 14. A formação de gestores compreende o conjunto de atividades e ações de capacitação que proporcionem a preparação e atualização do servidor para o desempenho de funções de governança, gestão e coordenação.



Parágrafo único. Serão oferecidos regularmente, por meio da Progep e parceiros, cursos de formação de gestores aos servidores ocupantes de cargo de confiança, assessoramento ou função gratificada na UFMS.

Seção VI

Da inter-relação entre ambientes

Art. 15. Os projetos de capacitação voltados para inter-relação entre ambientes deverão priorizar o desenvolvimento de ações a fim de tornar viáveis as atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente ou Unidade.

CAPÍTULO IV

DAS AÇÕES E DOS AFASTAMENTOS PARA DESENVOLVIMENTO

Art. 16. Consideram-se ações de desenvolvimento:

I - Cursos de Capacitação, formação ou treinamento oficialmente instituídos, presenciais e a distância, voltados ao aprimoramento do desempenho do cargo e da função pública;

II - Cursos de Graduação, quando não for requisito para o cargo ocupado;

III - Cursos de Pós-graduação *lato sensu*;

IV - Cursos de Pós-graduação *stricto sensu*;

V - estágio de pós-doutorado;

VI - participação em programas de doutorado sanduíche;

VII - participação em programas de pesquisador visitante;

VIII - participação em eventos e atividades acadêmicas ou científicas, tais como congressos, simpósios, seminários, encontros, palestras, mesas-redondas; e

IX - atividades com finalidade científica, tecnológica, cultural ou de extensão reconhecidas pela UFMS.

Art. 17. Serão autorizados os afastamentos para participação em ações de desenvolvimento, nos termos definidos nesta Resolução, para:

I - licença para capacitação;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído;

III - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País; e

IV - realização de estudo no exterior, para:

a) cursos de pós-graduação *stricto sensu*;

b) estágio de pós-doutorado;

c) participação em programas de doutorado sanduíche; e

d) participação em programas de pesquisador visitante.

Parágrafo único. A Ação de Desenvolvimento em Serviço na UFMS e a Concessão de horário especial para servidor estudante implicam na continuidade das atividades inerentes ao cargo e não caracterizam afastamento.

Seção I

Dos princípios e critérios para concessão de afastamento

Art. 18. Os afastamentos para participação em ações de desenvolvimento poderão ser concedidos quando, cumulativamente:

I – a ação estiver prevista no PDP da UFMS;

II – houver alinhamento da ação com o desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho das atividades relacionadas:

a) à Unidade de lotação do servidor;

b) à sua carreira e cargo efetivo do servidor; e

c) ao Cargo de Direção ou Função Gratificada eventualmente ocupada;

III – a participação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho ou das atividades previstas para o servidor, em razão do horário ou local de realização da ação de desenvolvimento.

Parágrafo único. Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores serão analisados pela Unidade e pela Progep e autorizados pelo Reitor somente após aprovação do PDP.

Art. 19. A Unidade de lotação do servidor deverá manifestar-se previamente sobre as solicitações de afastamento, avaliando se haverá prejuízo às atividades de ensino, pesquisa, extensão ou às atividades administrativas.

Parágrafo único: Não haverá garantia de contratação de pessoal para substituir o servidor afastado para ação de desenvolvimento, considerando-se a disponibilidade orçamentária anual.

Art. 20. Nos casos em que o período de afastamento for superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I – deverá requerer a exoneração ou a dispensa do cargo de direção ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e

II – terá suspenso, sem implicar na 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.

Parágrafo único. O disposto no inciso II do *caput* não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.



Art. 21. O afastamento somente será considerado autorizado após a publicação do ato específico de concessão pela autoridade competente ou, nos casos de afastamento para pós-graduação, após a assinatura do contrato de afastamento.

Seção II

Dos prazos para afastamento

Art. 22. Os afastamentos observarão os seguintes prazos, improrrogáveis:

- I – licença capacitação: até três meses;
- II – participação em programa de treinamento regularmente instituído: até trinta dias;
- III – participação em Programa de Pós-graduação *stricto sensu* no País ou no exterior:
 - a) Mestrado: até vinte e quatro meses;
 - b) Doutorado: até quarenta e oito meses; e
 - c) Estágio Pós-doutorado: até doze meses.
- IV - realização de estudo no exterior em programa de pesquisador visitante: até doze meses.

Parágrafo único. Na hipótese de necessidade de maior prazo de afastamento de que trata o inciso II do *caput*, o servidor poderá solicitar e usufruir da licença para capacitação, se fizer jus.

Art. 23. Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento.

§ 1º A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará em ressarcimento ao erário, 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.

§2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento descritas no § 1º serão avaliadas pelo Reitor, após manifestação do Comitê de Gestão de Pessoas, Inclusão e Ações Afirmativas - CGPIA da UFMS.

Seção III

Dos deveres do servidor afastado

Art. 24. O servidor que abandonar, não concluir ou obtiver rendimento insatisfatório na ação de desenvolvimento, ou ainda apresentar frequência inferior ao mínimo exigido pelas normas da instituição promotora, deverá restituir à UFMS todos os recursos financeiros despendidos com sua participação, na forma da legislação vigente, salvo nos casos de comprovada força maior, nos termos do art. 23, § 2º, desta Resolução.

Parágrafo único. Além da obrigação de ressarcimento prevista no *caput*, o servidor ficará impedido de participar de novas ações de desenvolvimento custeadas pela UFMS pelo prazo de cinco anos.

Art. 25. A concessão de afastamento para participação em Programa de Pós-graduação *stricto sensu* implicará na obrigação do servidor permanecer vinculado à UFMS ou a outro órgão ou entidade da Administração Pública Federal, pelo tempo mínimo igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações.

Parágrafo único. Incorrerá na mesma obrigação prevista no *caput*, o servidor que usufruir da Ação de Desenvolvimento em serviço da UFMS ou realizar qualquer atividade de capacitação, aperfeiçoamento e qualificação, custeada pela UFMS, sem que ocorra o seu afastamento.

Art. 26. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, nos termos da legislação vigente.

Seção IV

Do afastamento para participação em Cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu*

Art. 27. O servidor poderá, no interesse da UFMS, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com manutenção da remuneração, para participar de Curso de Pós-graduação *stricto sensu*, desde que comprovada a impossibilidade de conciliação da participação com o exercício das atividades do cargo ou mediante compensação de horário.

§ 1º Os afastamentos para participação em Curso de Mestrado ou Doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos na UFMS há pelo menos três anos para mestrado e quatro anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, licença para capacitação ou com fundamento neste artigo nos dois anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 2º O afastamento deverá ser integral e consiste na liberação do cumprimento de todas as atividades didáticas, administrativas e de representação.

Art. 28. Os afastamentos para participação em Curso de Pós-graduação *stricto sensu*, no País ou no exterior, serão precedidos de processo seletivo, conduzido pela Unidade de lotação do servidor, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

§ 1º O processo seletivo considerará, no mínimo:

- I – a nota da avaliação de desempenho individual; e
- II – o alcance das metas de desempenho individual.

§ 2º O Projeto de Pesquisa e inovação, a ser desenvolvido durante o afastamento, deverá estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do Cargo em Comissão ou da Função de Confiança do servidor ou das áreas de competências da sua Unidade de lotação.

Art. 29. A concessão final do afastamento é de competência do Reitor, formalizada por meio de contrato específico, cabendo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a análise técnica.

Art. 30. O servidor em afastamento para qualificação em Pós-graduação *stricto sensu* deverá encaminhar Relatório Anual de atividades à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Seção V

Da licença para capacitação

Art. 31. A licença para capacitação é o direito assegurado ao servidor, a cada quinquênio de efetivo exercício em seu cargo, de afastar-se , com a respectiva remuneração, por até três meses, para fins de capacitação profissional.

Parágrafo único. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

Art. 32. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

I – ações de desenvolvimento presenciais ou a distância, de modo individual ou coletivo;

II – elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso, Dissertação de Mestrado, Tese de Doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; e

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; ou

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País.

Parágrafo único. A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme indicado pela chefia imediata.

Art. 33. Os períodos da licença não serão acumuláveis, devendo ser utilizados antes de se completar novo período, sendo obrigatório observar o interstício mínimo de sessenta dias entre os períodos de gozo da licença.

Art. 34. Somente será concedida a licença para capacitação quando a carga horária total, da ação ou do conjunto de ações, seja superior a trinta horas semanais.

Art. 35. Não haverá contratação de pessoal para substituir o servidor que se encontrar licenciado para capacitação.

Art. 36. A concessão da licença para capacitação obedecerá ao limite máximo de 5% (cinco por cento) do total de servidores em efetivo exercício na UFMS, considerando-se todos os cargos e carreiras, e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 1º A solicitação de licença para capacitação deverá ser previamente analisada pela unidade de lotação do servidor, que avaliará, de forma fundamentada, o impacto do afastamento na continuidade e qualidade dos serviços prestados pela Unidade, e, quando a demanda for superior a capacidade de liberação, deverá obedecer aos seguintes critérios de priorização:

- I – menor prazo restante para expiração do quinquênio da licença;
- II – maior grau de correlação da capacitação com as atividades desempenhadas pelo servidor;
- III – maior tempo de serviço na UFMS;
- IV – opção pelo regime de dedicação exclusiva ou maior jornada de trabalho; e
- V – maior idade do servidor.

§ 2º A concessão final da licença é de competência do Reitor, por meio da publicação de Portaria, cabendo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas a análise técnica.

Seção VI

Do afastamento para realização de estudo no exterior para participação em Programa de Pesquisador Visitante

Art. 37. O afastamento para participação em Programas de Pesquisador Visitante, no exterior, poderá ser autorizado ao servidor estável da UFMS, exclusivamente quando houver financiamento por meio de bolsa concedida por instituições de ensino superior, ou por Agência de Fomento nacional ou internacional.

§ 1º O afastamento destina-se ao desenvolvimento de atividades de pesquisa, orientação técnica e científica ou ministrar aulas, no âmbito de Programa de Pesquisador Visitante.

§ 2º O período de afastamento será de, no máximo, doze meses, vedada a prorrogação e a contratação de pessoal substituto para o período.



Art. 38. A solicitação de afastamento para participação em Programas de Pesquisador Visitante, no exterior, deverá ser previamente analisada pela Unidade de lotação do servidor, que avaliará, de forma fundamentada, o impacto do afastamento na continuidade e qualidade dos serviços prestados pela Unidade.

Parágrafo único. A concessão final do afastamento é de competência do Reitor, por meio da publicação de portaria, cabendo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas a análise técnica.

Seção VII

Da participação em Programa de Treinamento regularmente instituído

Art. 39. O afastamento do servidor para participação em Programa de Treinamento regularmente instituído poderá ser autorizado, quando atendidos os seguintes requisitos:

I – o Programa de Treinamento consista em estudo técnico de curta duração, com conteúdo voltado ao aprimoramento de competências relacionadas às atribuições do cargo ocupado pelo servidor ou aos projetos institucionais estratégicos da UFMS;

II - o treinamento seja promovido por órgão ou entidade da administração pública, por instituições de ensino superior, ou por agência de fomento nacional ou internacional, com programa oficial ou cronograma definido;

III – o período de afastamento não ultrapasse trinta dias consecutivos;

IV – a fonte de recursos para o custeio de passagens, diárias e inscrições seja, obrigatoriamente, da unidade de lotação, de projetos institucionais, ou por meio de agência de fomento nacional ou internacional; e

V – a participação no treinamento não gere prejuízo ao funcionamento das atividades essenciais da unidade, sendo obrigatória a manifestação da chefia imediata.

Parágrafo único. A concessão final do afastamento é de competência do Reitor, por meio da publicação de Portaria, cabendo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas a análise técnica.

CAPÍTULO V

DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO NA UFMS

Art. 40. Consideram-se Ações de Desenvolvimento em Serviço na UFMS aquelas que, mesmo sendo realizadas concomitantemente ao exercício das atividades laborais do servidor, sejam reconhecidas e autorizadas formalmente pela Instituição como estratégia de desenvolvimento de competências, alinhadas ao interesse institucional, sem necessidade de compensação da jornada de trabalho.

Parágrafo único. Enquadra-se como Ação de Desenvolvimento em Serviço na UFMS, mediante autorização prévia, a participação do servidor em Cursos de Pós-graduação *stricto sensu* e estágio pós-doutoral.

Art. 41. Os limites máximos semanais, incluindo tempo de deslocamento, destinados à Ação de Desenvolvimento em Serviço, concomitante ao horário de trabalho serão os seguintes:

I – até 50% (cinquenta por cento) da carga horária semanal de trabalho, durante os períodos em que o servidor estiver formalmente matriculado em disciplinas obrigatórias ou optativas do Curso de Mestrado ou Doutorado, mediante comprovação da matrícula e dos respectivos horários das disciplinas; ou durante todo o período de realização de estágio pós-doutoral; ou

II – até 20% (vinte por cento) da carga horária semanal de trabalho, durante os períodos em que o servidor estiver exclusivamente na fase de elaboração da Dissertação ou Tese, sem matrícula em disciplinas.

§ 1º A elaboração do quadro de horários está condicionada à comprovação documental atualizada, incluindo declaração de matrícula, cronograma acadêmico e grade de horários.

§ 2º Os percentuais definidos neste artigo representam limites máximos, sendo a concessão efetiva avaliada caso a caso pelas Unidades, com base em suas necessidades operacionais.

Art. 42. A Ação de Desenvolvimento em Serviço na UFMS poderá ser autorizada quando atendidos os seguintes requisitos:

I – o servidor deverá ter sido aprovado em estágio probatório;

II – a necessidade de desenvolvimento deverá estar prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas;

III – o projeto a ser desenvolvido deverá estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo; e

IV – o servidor deverá ter obtido a nota mínima para a aprovação em sua última avaliação de desempenho.

Art. 43. Os docentes, durante o período da Ação de Desenvolvimento em Serviço na UFMS, deverão ministrar aulas e realizar atividades de ensino, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação, conforme indicadores, metas e prazos estabelecidos em Plano de Trabalho específico e aprovado pela Direção da Unidade.

Art. 44. Os técnicos-administrativos, durante o período da Ação de Desenvolvimento em Serviço na UFMS, deverão realizar as atividades administrativas e de apoio ao ensino, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação, conforme indicadores, metas e prazos previstos em Plano de Trabalho específico e aprovado pela Direção da Unidade.

Art. 45. A participação dos servidores em Ação de Desenvolvimento em Serviço na UFMS deverá ser analisada e autorizada pelo Dirigente da Unidade de lotação, com base nas necessidades institucionais, na compatibilidade com as atividades desempenhadas e na manutenção da continuidade dos serviços.



Parágrafo único. A homologação final da participação é de competência do Reitor, por meio da publicação de portaria com quadro de horários, cabendo à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas a análise técnica.

Art. 46. Semestralmente, o servidor deverá apresentar Relatório Simplificado de atividades desenvolvidas na ação de desenvolvimento e na execução do trabalho, acompanhado da Declaração de Matrícula do curso, emitida pela instituição.

Art. 47. Os prazos máximos para realização da Ação de Desenvolvimento em Serviço na UFMS não poderão ultrapassar os limites estabelecidos no art. 22, *caput*, inciso II, desta Resolução.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 48. O fomento para as ações de desenvolvimento de pessoas em relação à contratação, prorrogação ou substituição contratual, inscrição, pagamento da mensalidade, de diárias e das passagens poderá ser realizado somente após a aprovação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Parágrafo único. As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento.

Art. 49. Os casos omissos serão resolvidos pelo Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, no âmbito de sua competência.

Art. 50. Ficam revogadas:

- I - a Resolução nº 139, de 8 de abril de 2021, e
- II - a Resolução nº 229, de 25 de novembro de 2021.

Art. 51. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CAMILA CELESTE BRANDÃO FERREIRA ÍTAVO,
Presidente.

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Camila Celeste Brandao Ferreira Itavo, Presidente de Conselho**, em 07/07/2025, às 17:23, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).





A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5715711** e o código CRC **904B9943**.

CONSELHO DIRETOR

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone: (67) 3345-7041

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS

Referência: Processo nº 23104.000025/2025-15

SEI nº 5715711

