

FAQ: Orientações às Comissões PLAD

Sobre o Plano de Desenvolvimento (PLAD)

O que é o PLAD? O PLAD (Plano Anual de Desenvolvimento) é um plano de desenvolvimento para servidores técnico-administrativos em educação, que deve ser preparado anualmente por cada unidade da UFMG. Ele é regido pela Resolução Complementar 01/2023 do Conselho Universitário. O PLAD é composto pelos seguintes instrumentos: edital anual de seleção, o resultado final do edital e o relatório anual de execução.

Qual é o prazo para a elaboração e divulgação das etapas iniciais PLAD? As publicações do Edital e do resultado do Processo Seletivo regido pelo edital devem ser realizadas no último trimestre do ano anterior ao da execução do plano. Ou seja, o resultado final, com a listagem dos servidores contemplados, com afastamento e com ADS, deve estar disponível antes do encerramento de cada ano. A orientação é que os editais sejam publicados no início do 4º trimestre de cada ano para que a Comissão tenha tempo hábil para avaliar as solicitações.

Quais são os prazos de validade das concessões de afastamento e de ADS? As concessões são válidas apenas para o período de 12 meses a que se refere o edital, ou seja, para o ano de execução do PLAD. As concessões não podem exceder esse prazo ou se estender para o período seguinte não coberto pelo edital.

Como é feito o cálculo do percentual da força de trabalho de cada Unidade/Órgão a ser liberado nas modalidades de Afastamento e de Ação de Desenvolvimento em Serviço? O percentual a ser liberado pode variar entre 4% e 5% e o cálculo deve ser feito pela aplicação da fórmula do Apêndice I da Resolução Complementar 01/2023. Servidores cedidos e requisitados não são incluídos no cálculo da força de trabalho. As jornadas especiais, diferentes de 40 horas semanais, são consideradas no cálculo (ex. servidores em projeto 30 horas ou ocupantes de cargos com jornada específica).

Os quesitos do Barema podem ser modificados pelas Unidades? Seja pela ampliação e/ou redução de um quesito, ou até mesmo a modificação da pontuação? Qual a legislação que determina os quesitos do Barema? A Resolução Complementar 01/2023 é resultado de uma política institucional de desenvolvimento dos servidores TAEs da UFMG, sendo que os quesitos e a pontuação do barema, constante no modelo de Edital elaborado e disponibilizado pela PRORH, visa obedecer ao que consta na referida Resolução, tornando o processo seletivo para afastamento e ADS mais isonômico para os servidores. Nesse sentido, não pode ser alterado pelas Unidades.

Posso participar da seleção do PLAD para afastamento ou ADS se estiver ainda em estágio probatório? Não, os afastamentos regidos pela Lei 8112/90 para estudo são somente autorizados a servidores estáveis. No caso do ADS, a Resolução Complementar 01/2023, instituiu o benefício exclusivamente a servidores estáveis.

No barema, no item “título objeto da solicitação do benefício”, como será pontuado se o pedido for para uma titulação que o servidor não possua, mas inferior a alguma que ele possua? Pelo princípio da razoabilidade, considerando a política de

desenvolvimento da UFMG, será considerada para efeitos de pontuação somente quando o título for diferente e superior ao grau de titulação que o servidor já possui.

Preciso estar matriculado em algum curso para me inscrever no processo seletivo do PLAD? Não, no entanto, para usufruir do benefício de afastamento ou ADS, caso seja contemplado, o servidor deverá estar devidamente matriculado/inscrito no curso que foi objeto de sua inscrição no processo seletivo. Não é possível usufruir de afastamento ou ADS para realizar outro curso diferente daquele informado na inscrição.

Se um servidor for contemplado para o afastamento no mestrado ou doutorado, ele já está autorizado a ficar os 24 meses ou 48 meses afastado? Não, o edital anual do PLAD poderá autorizar no máximo 12 meses de afastamento, sendo necessário, em ambos os casos, que o servidor interessado se inscreva novamente no edital anual e seja contemplado na seleção para continuar usufruindo do benefício. É importante ressaltar que, em casos de prorrogação, não pode haver intervalo entre os períodos, uma vez que, após o retorno do afastamento, o servidor deve permanecer em exercício por período igual ao do afastamento, conforme legislação vigente.

ADS pode ser considerada prorrogação de afastamento e vice-versa? Sim, se o objeto da concessão do benefício solicitado for o mesmo, é devido o entendimento que a ADS ou afastamento configura uma prorrogação do benefício anteriormente concedido.

É possível pedir prorrogação de afastamento ou de ADS para fazer um curso diferente daquele para o qual foi obtido o benefício inicialmente? Não, o objeto da concessão deve permanecer o mesmo, caso contrário não caracteriza prorrogação.

No caso da inscrição no edital do PLAD ser referente à solicitação de prorrogação de benefício, como contar o "tempo em anos desde o último afastamento ou Ação de Desenvolvimento em serviço", presente no barema? O benefício que está sendo usufruído, objeto da solicitação de prorrogação, não caracteriza marco inicial para contagem desse tempo. Trata-se de afastamento ou ADS em curso. O último afastamento continua sendo o anterior ou o tempo de serviço, no caso de o servidor nunca ter se afastado para capacitação. Em suma, nas solicitações de prorrogação, o tempo em anos desde o último afastamento a ser computado no barema, permanece o mesmo de quando o servidor foi contemplado inicialmente com o benefício.

Fui contemplado pelo edital anual, no entanto, não fui aprovado no processo seletivo ao qual me inscrevi, posso realizar outro curso? Não, se for aprovado na seleção do PLAD e não for fazer o curso registrado na inscrição, o servidor não terá direito a usufruir do afastamento ou de ADS para realizar um curso diferente daquele informado na inscrição.

O que devo fazer caso não tenha mais interesse no Afastamento/ADS? No caso de desistência, o servidor contemplado deverá notificar imediatamente à Comissão PLAD sua decisão, para que as horas de Afastamento/ADS contemplem possíveis candidatos excedentes.

Outras informações sobre Afastamentos

Compilado de normas:

<https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2024/08/anp.pdf>

Sistema ARCOS (Afastamentos):

<https://aplicativos.ufmg.br/afastamento/>

<https://aplicativos.ufmg.br/afastamento/docs/ajuda/ajuda.html>

Manual do Sistema ARCOS

<https://www.ufmg.br/prorh/wp-content/uploads/2023/01/Manual-Sistema-de-afastamento-Arcos.pdf>

Outras informações sobre ADS

Base de conhecimento do SEI:

https://sei.ufmg.br/sei/controlador.php?acao=base_conhecimento_visualizar&id_base_conhecimento=1290&infra_sistema=100000100&infra_unidade_atual=110000640&infra_hash=ea6d4b33ee8d86c7993a79f27cf1494d28a9383f6de6c4358c6a76092b86e7f9

Sobre a Comissão PLAD

Quem compõe a Comissão PLAD da Unidade? A Comissão é formada por **3 servidores efetivos** da Unidade: um indicado pela Direção e dois técnico-administrativos em educação escolhidos por seus colegas. A presidência da Comissão fica a cargo do servidor indicado pela Direção.

Quais são as responsabilidades da Comissão PLAD? De acordo com o Art. 24 da Resolução nº01/2023, a Comissão deve:

- Elaborar e divulgar o edital anual.
- Acompanhar as inscrições dos servidores.
- Conduzir o processo seletivo (divulgar notas, resultado preliminar, responder a recursos e divulgar o resultado definitivo).
- Fazer as chamadas dos excedentes, caso haja desistências ou horas não utilizadas.
- Preparar a documentação para apresentação do relatório de execução do PLAD

É preciso acompanhar a execução do plano? Sim, é fundamental o acompanhamento da execução do Plano para garantir que os afastamentos e ADS sejam usufruídos conforme autorizado. Ressalta-se, ainda, a importância do gerenciamento de desistências para possibilitar que servidores classificados como excedentes no resultado do edital sejam contemplados.

Membro da Comissão de elaboração e implementação do Plano Anual de Desenvolvimento pode participar do processo seletivo? Não é pertinente que um membro de comissão responsável pela elaboração de um edital participe do processo seletivo regido por aquele edital, pois isso constitui conflito de interesses. Trata-se de situação na qual há possibilidade de que interesses privados de um indivíduo

influenciem indevidamente decisões, colocando em risco o interesse público ou a imparcialidade da função exercida.

Sobre o Resultado e o Relatório Final

O que o resultado final do edital deve conter? Após a análise de recursos, o resultado final deve ser composto por uma listagem em ordem classificatória dos servidores contemplados, contendo as seguintes informações para cada servidor aprovado:

- Nome completo, matrícula e cargo.
- Pontuação alcançada.
- Modalidade (afastamento ou ADS).
- Nível e tipo de estudo a ser realizado.
- O período de autorização (que deve ser de, no máximo, 12 meses) entre janeiro e dezembro do ano seguinte ao da publicação do Edital.

A Comissão precisa elaborar algum relatório final? Sim, de acordo com o Art. 27 da Resolução nº01/2023, a Unidade deve encaminhar anualmente à PRORH um **relatório de execução do Plano de Desenvolvimento**.

O que deve ser enviado para a PRORH? O relatório anual deve incluir os seguintes documentos:

- O edital anual.
- O resultado final (e suas eventuais alterações)
- Relatório de Execução do PLAD – consiste em um relato descritivo da execução do plano, detalhando os afastamentos e ADS realizados, desistências e quaisquer ajustes feitos.

RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR UFMG 01/2023

https://www.ufmg.br/dti/wp-content/uploads/2023/11/Resolu%C3%A7%C3%A3o-01_2023.pdf