UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

ANÁLISE DE RECURSO DE PROCESSO SELETIVO

UNIDADE/ÓRGÃO: CENTRO ESPORTIVO UNIVERSITÁRIO

EDITAL Nº 1746/2024

ETAPA DA SELEÇÃO: TERCEIRA ETAPA - CLASSIFICAÇÃO.

A Comissão de elaboração e de implementação do Plano Anual de Desenvolvimento do Centro Esportivo Universitário recebeu 01 (um) recurso contra a relação preliminar dos classificados (Barema), conforme especificado abaixo. O recurso foi protocolado tempestivamente e seguiu o procedimento previsto nos itens 5 e 6 do Edital em epígrafe.

NOME COMPLETO DA RECORRENTE: Isadora Queiroz Correa Garchet Furtado.

ITEM DE QUESTIONAMENTO: Percentual de 4% de liberação da força de trabalho na Unidade.

FUNDAMENTAÇÃO: O recurso apresentado pela candidata está anexado ao presente processo (DOC SEI n. 3659615). A Comissão destaca os seguintes trechos do recurso, nos quais a candidata apresenta os argumentos para modificação do percentual aplicado para cálculo da força de trabalho a ser liberada na Unidade:

> *"O número de horas autorizadas pelo Edital foi calculado com base no quantitativo de servidores e nas cargas horárias respectivas. Além disso, os servidores estão sob uma jornada especial, pois a unidade funciona de 7h às 22h de segunda a sexta, e de 7h às 19h aos fins de semana. Considerando que foi liberado 4% da força de trabalho total do CEU, a distribuição das horas contemplou integralmente uma servidora e parcialmente outra. Solicitei 365 dias de afastamento, justificado pela necessidade de cuidar dos meus dois filhos pequenos (6 anos e 4 anos), pela obrigação de obter créditos obrigatórios no curso e pela etapa de qualificação do Doutorado, prevista para 2025. Contudo, a classificação preliminar me concedeu apenas 114 dias. Além disso, fui contemplada pela Universidade de Alberta com a oportunidade de realizar um estágio doutoral de 6 meses em Edmonton, no Canadá. Dada a relevância acadêmica e profissional que um doutorado sanduíche oferece, solicito a possibilidade de aumentar a porcentagem da força de trabalho total do CEU de 4% para 5%. No início do processo seletivo, não temos conhecimento do número de inscrições e horas que os colegas irão solicitar, dessa forma, não há como saber, previamente, se a porcentagem será suficiente. Assim, nesse recurso, solicito a consideração, por parte desta Comissão e da diretoria, em aumentar a porcentagem concedida de 4% para 5%.*

RESPOSTA AO RECURSO:

A força total de trabalho a ser liberada para o ano de 2025 no Centro Esportivo Universitário foi

calculada em conformidade com o Apêndice I da Resolução Complementar nº 01/2023, do Conselho Universitário da UFMG. A íntegra da Resolução está disponível no sítio eletrônico da UFMG: *https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Conselho-Universitario/Documentos/Resolucoes-Complementares*.

Cabe destacar que o Apêndice I da Resolução apresenta a fórmula que deve ser utilizada para calcular a força de trabalho a ser liberada na Unidade. Vejamos:

> *APÊNDICE I*
>
> *CÁLCULO DA FORÇA DE TRABALHO ANUAL POR UNIDADE/ÓRGÃO*
>
> *Calcula-se o Total da Força de Trabalho (TFT) da Unidade de acordo com a fórmula: TFT = (8*T40 + 6*T30 + 5*T25 + 4*T20) *335*
>
> *• T40: número de servidores em regime de 40 horas semanais na Unidade.*
> *• T30: número de servidores em regime de 30 horas semanais na Unidade.*
> *• T25: número de servidores em regime de 25 horas semanais em função de legislação específica da carreira.*
> *• T20: número de servidores em regime de 20 horas na Unidade em função de legislação específica da carreira.*
> *• 335: número de dias do ano deduzidos os 30 dias de férias.*

Depois de aplicada a fórmula acima, ainda é necessário calcular o percentual de 4% ou 5% sobre o valor total da força de trabalho na Unidade. Esse cálculo percentual está previsto no art. 20, II, da Resolução Complementar nº 01/2023, do Conselho Universitário da UFMG:

> *Art. 20. O Plano Anual de Desenvolvimento deverá obrigatoriamente:*
> *(...)*
> *II - prever a liberação de no mínimo 4% (quatro por cento) e de no máximo 5% (cinco por cento) do total da força de trabalho da Unidade/Órgão nas modalidades de Afastamento e de Ação de Desenvolvimento em Serviço;*
> *(...).*

Saliente-se que o Edital n. 1746/2024 deixou expresso que a Unidade liberaria 4% do total da força de trabalho, conforme item 2.1:

> 2.1. Será liberado **4%** do total da força de trabalho do CEU, no ano referência;
> 2.2. Para o cálculo da força de trabalho será considerada a fórmula constante do Apêndice I da Resolução Complementar nº 01/2023, do Conselho Universitário da UFMG.

Importante destacar que não cabe à discricionariedade da Comissão definir o percentual de liberação a ser aplicado, se de 4% ou 5%. Assim, o Conselho Diretor do CEU, em reunião realizada na data de 30 de novembro de 2023, decidiu por unanimidade que o percentual da força de trabalho a ser liberada no CEU será de 4%. A ata com a deliberação em comento está disponível em processo público no SEI - processo n. 23072.274786/2023-56. Notadamente, a Comissão apenas respeitou a decisão da instância competente para definição do percentual. Ressalta-se o trecho da Ata referente à decisão:

Ponto 2: Política de desenvolvimento dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE's) do Centro Esportivo Universitário. Prof. Luciano explica ao Conselho Diretor sobre a política de desenvolvimento dos TAE's. Com a atualização da política de afastamento, conforme normativa publicada este ano, a decisão pelo afastamento do Servidor não cabe à discricionariedade do Gestor da Unidade. Relatou que com a nova normativa federal a UFMG adequou sua política de afastamento e capacitação de servidores. A Resolução da UFMG que disciplina a matéria foi publicada em abril deste ano, mas somente no mês de outubro a PRORH lançou modelo de Edital e enviou às Unidades. Diante disso, cada Unidade teve que compor uma comissão local para elaborar e publicar o Edital, bem como selecionar os servidores interessados no afastamento para capacitação. Prof. Luciano esclarece que o papel do gestor da Unidade consiste apenas em estabelecer o percentual da carga horária total da Unidade que será autorizado o afastamento ou redução da carga horária de trabalho. Esse percentual pode ser de 4% (quatro por cento) ou 5% (cinco por cento), conforme a Resolução que normatiza o tema. Diante da necessidade de se estabelecer o percentual total de horas para o afastamento, Professor Luciano relata sobre as especificidades do CEU. O CEU possui apenas 24 (vinte e quatro) servidores, ou seja, um número reduzido em comparação a outras Unidades da UFMG. Além disso, o CEU possui Setores com apenas um servidor, por exemplo, o setor de compras e o setor de pessoal. Ressalta que alguns cargos no CEU são de conhecimento muito específico, por exemplo, 09 servidores são da enfermagem, 02 servidores são da área de tecnologia da informação, 02 servidores são da contabilidade e 02 servidores ocupam cargos em extinção (auxiliar de cozinha e jardineiro). Considerando o reduzido número de servidores, bem como servidores ocupantes de cargos muito específicos, o afastamento causará grande impacto nas rotinas do CEU. Diante desse quadro, o Prof. Luciano ressalta que ficará muito difícil realocar servidor de um setor para outro, caso seja necessário readequar os setores diante do afastamento para capacitação. Por esse motivo, Prof. Luciano defende o estabelecimento do percentual de 4% (quatro por cento) para o cálculo dos afastamentos. Isso significa que o CEU disponibilizaria 01 vaga para afastamento dentro do período de 01 ano ou mais de um afastamento para períodos mais curtos. A proposta é que o Edital seja publicado hoje e o processo de seleção seja concluído ainda em 2023. Professora Ana Claudia ressalta sobre as especificidades do CEU, uma vez que a Unidade conta com reduzido número de servidores na área administrativa e que o CEU funciona de domingo a domingo. Diante desse cenário de ausência de servidores, uma medida adotada consistiu na contratação de estagiários administrativos, a fim de auxiliar no atendimento da demanda. ***Em votação, o Conselho Diretor aprovou por unanimidade o estabelecimento do porcentual de 4% (quatro por cento) para cálculo do afastamento para capacitação dos Servidores do CEU.***

A candidata, no recurso apresentado, pede modificação da norma do Edital e sua aplicação retroativa, com o objetivo de aumentar sua carga horária total referente ao afastamento. Contudo, alteração de norma editalícia com o processo seletivo já em curso viola o princípio da segurança jurídica. Esse princípio deve ser observado pela Administração Pública Federal nos trâmites de processos administrativos, conforme estatuído na Lei n. 9.784/1999, cabendo reproduzir:

> Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, **segurança jurídica**, interesse público e eficiência.
>
> Parágrafo único. Nos processos administrativos serão observados, entre outros, os critérios de:
>
> (...)
>
> XIII - interpretação da norma administrativa da forma que melhor garanta o atendimento do fim público a que se dirige, **vedada aplicação retroativa de nova interpretação**.

Por todo o exposto acima, a Comissão de elaboração e de implementação do Plano Anual de Desenvolvimento do Centro Esportivo Universitário **indefere o recurso apresentado pela candidata** Isadora Queiroz Correa Garchet Furtado e mantém em todos os termos o resultado

da etapa de classificação no Barema.

Belo Horizonte, 21 de outubro de 2024.

Comissão Interna do Plano Anual de Desenvolvimento do CEU/UFMG.

Priscila Campos Silva

Presidente

Leonardo Jaud Candelário

Membro

Luiz Roberto de Azevedo

Membro

Documento assinado eletronicamente por **Priscila Campos Silva**, **Assistente em Administração.**, em 21/10/2024, às 11:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Jaud Candelario**, **Assistente de Tecnologia da Informação**, em 21/10/2024, às 11:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **Luiz Roberto de Azevedo**, **Jardineiro**, em 21/10/2024, às 11:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3658839** e o código CRC **0244CB5B**.

INSTRUÇÕES

1. Editar, salvar e enviar, por e-mail, **via SEI**, o documento ao(à) candidato(a).

Referência: Processo nº 23072.246133/2024-68 SEI nº 3658839