ATO ADMINISTRATIVO Nº 165/2026/EVERESTE

Aprova o novo documento institucional "**Regulamento de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas**" e revoga o Ato administrativo Nº 044/2024/EVERESTE, no âmbito do Instituto Evereste.

O Secretário-Executivo do **INSTITUTO EVERESTE,** associação civil de direito privado, sem fins lucrativos, de duração indeterminada, André Fabiano Santos Pereira, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO o disposto no Art. 1º, incisos I a V, do Ato Administrativo nº 112/2025/EVERESTE, que delega competências ao Secretário-Executivo do Instituto Evereste e dá outras providências;

CONSIDERANDO o disposto no Ato Administrativo nº 044/2024/EVERESTE, de 08 de março de 2024, que aprovou a Política de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas.

RESOLVE:

Art. 1º APROVAR o novo documento institucional **"REGULAMENTO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS"**, na forma do anexo único deste Ato, no âmbito do Instituto Evereste.

Art. 2º - REVOGAR o Ato Administrativo nº 044/2024/EVERESTE, publicado em 08 de março de 2024.

Art. 3º Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Manaus, 05 de novembro de 2026.

ANDRE FABIANO SANTOS PEREIRA:77147715349

Assinado de forma digital por ANDRE FABIANO SANTOS PEREIRA:77147715349
Dados: 2026.11.10 17:49:11 -04'00'

ANDRÉ FABIANO SANTOS PEREIRA
Secretário-Executivo

REGULAMENTO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

SUMÁRIO

CAPÍTULO I **5**
DO OBJETIVO 5
CAPÍTULO II **5**
DA ABRANGÊNCIA 5
CAPÍTULO III **6**
DOS INSTRUMENTOS 6
CAPÍTULO IV **8**
MODALIDADE 8
CAPÍTULO V **9**
RESPONSABILIDADES 9
CAPÍTULO VI **10**
DA AUTORIZAÇÃO 10
SEÇÃO I – Capacitações 10
SEÇÃO II – Bolsa de Estudos 11
CAPÍTULO VII **11**
DA SOLICITAÇÃO 11
SEÇÃO I – Formulário de Bolsa de Estudos ou Capacitação 12
CAPÍTULO VIII **13**
DOS PRAZOS 13
SEÇÃO I – Capacitações 13
SEÇÃO II – Bolsas de Estudos 13
CAPÍTULO IX **13**
DA ANÁLISE E ENTREGA DA SOLICITAÇÃO 13
CAPÍTULO X **14**
DOS CRITÉRIOS DE CONCESSÃO E PRIORIZAÇÃO 14
SEÇÃO I – Dos Critérios Gerais 14
SEÇÃO II – Dos Critérios Mínimos de Elegibilidade 15
SEÇÃO III – Dos Critérios de Análise Técnica 15
SEÇÃO IV – Dos Critérios de Priorização Institucional 16
SEÇÃO V – Dos Percentuais de Concessão 16

SEÇÃO VI – Do Monitoramento e Avaliação 17
CAPÍTULO XI **18**
DO INVESTIMENTO 18
SEÇÃO I – Capacitações 18
SEÇÃO II – Solicitação de Dispensa Parcial ou Integral da Jornada 19
SEÇÃO III – Bolsa de Estudos 20
CAPÍTULO XII **20**
CONDIÇÕES DE INVESTIMENTO 20
CAPÍTULO XIII **21**
DAS MODALIDADES DE BOLSA E CRITÉRIOS DE CONCESSÃO 21
CAPÍTULO XIV **23**
MULTIPLICADOR 23
CAPÍTULO XV **23**
CONCLUSÃO DE CURSO OU CAPACITAÇÃO 23
CAPÍTULO XVI 23
EXCLUSÃO DO BENEFÍCIO 23
CAPÍTULO XVII 24
DO REEMBOLSO 24
CAPÍTULO XVIII 25
DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 25
CAPÍTULO XIX 26
DAS INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES 26
CAPÍTULO XX 26
DO ACORDO DE CUMPRIMENTO 26
CAPÍTULO XXI 26
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS 26
HISTÓRICO DE REVISÕES 28
ANEXO I – MODELO DE FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO DE CAPACITAÇÃO 29
ANEXO II – MODELO DE TERMO DE COMPROMISSO E PERMANÊNCIA 32

CAPÍTULO I
DO OBJETIVO

Art. 1º Este Regulamento estabelece as normas e diretrizes para a concessão de programas de capacitação e desenvolvimento profissional aos empregados do Instituto Evereste.

Art. 2º O presente normativo disciplina os critérios para incentivo educacional dos empregados, por meio de subsídio total ou parcial de bolsas de estudos e cursos voltados à educação profissional e tecnológica, vinculados às necessidades institucionais.

Art. 3º As regras aqui dispostas definem o fluxo de solicitação, aprovação e responsabilidades sobre o investimento institucional na formação dos empregados.

CAPÍTULO II
DA ABRANGÊNCIA

Art. 4º Este regulamento aplica-se a todos os empregados contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Evereste, independentemente do nível hierárquico ou departamento de atuação.

Art. 5º Nas capacitações internas realizadas nas instalações do Evereste, poderá ser autorizada a participação de estagiários e de empregados terceirizados, desde que atendidos, cumulativamente, os seguintes critérios objetivos:

I - existência de vagas remanescentes após o atendimento prioritário aos empregados CLT;

II - pertinência do conteúdo da capacitação com as atividades desenvolvidas pelo estagiário ou terceirizado no âmbito da instituição;

III - ausência de custos adicionais ou despesas extras para o Instituto decorrentes dessa participação;

IV - autorização prévia da chefia imediata do setor em que atuam.

CAPÍTULO III
DOS INSTRUMENTOS

Art. 6º São instrumentos do Regulamento de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas:

I - o Plano Institucional de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas (PICDP), aprovado pelo Evereste, com o intuito de consolidar as demandas de capacitação de pessoal recebidas através dos Planos Setoriais de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, a fim de promover um programa de capacitação transversal, otimizando a realização e o aproveitamento dos cursos oferecidos;

II - o Plano Setorial de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas (PSCP), elaborado pelas supervisões, divisões, coordenadorias e filiais, denominadas neste regulamento de unidades operacionais, com o objetivo de sinalizar as necessidades de treinamento identificadas entre seus empregados;

III - o Relatório Anual de Capacitação de Pessoas (RACP), formulado pela área de gestão de pessoas do Evereste, a fim de descrever os eventos de capacitação realizados no ano e subsidiar a elaboração

dos demais elementos do Regulamento de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas.

Art. 7º Cada unidade operacional do Evereste deve elaborar o Plano Setorial de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas (PSCP) baseado em seus objetivos estratégicos, atribuições dos empregados e necessidades identificadas, com os seguintes objetivos:

I - viabilizar o desenvolvimento do empregado no desempenho de seu papel profissional, social e pessoal;

II - oferecer mecanismos de autodesenvolvimento do empregado;

III - contribuir para a formação de uma cultura que perceba o empregado como agente de desenvolvimento do Evereste;

IV - racionalizar o investimento em ações de capacitação, formação e desenvolvimento do empregado.

Art. 8º Para elaboração do Plano Setorial de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas de cada unidade operacional, devem ser observados os seguintes aspectos:

I - definição das linhas gerais de capacitação, em consonância com as necessidades dos empregados e da instituição;

II - solicitação de cursos e eventos de capacitação e desenvolvimento que contemplem a formação específica e geral do empregado, respeitadas as normas aplicáveis a cada carreira;

III - aproveitamento das habilidades e competências dos empregados de seu quadro de pessoal;

IV - definição das formas de seleção de empregado para participação em cursos e eventos, bem como seus critérios de avaliação.

§ 1º O Plano Setorial de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas do ano subsequente deve ser elaborado por cada unidade operacional até o dia 30 de novembro do ano vigente.

§ 2º O disposto no parágrafo 1º deste Art. também pode ser cumprido através da submissão de um único plano setorial por coordenadoria ou filial.

§ 3º Ações ou eventos não previstos no PSCP poderão ser realizados desde que atendido este Regulamento de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas.

Art. 9º A área de gestão de pessoas do Evereste ficará responsável pela elaboração do Relatório Anual de Capacitação de Pessoas que conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PSCP do exercício anterior.

§ 1º O Relatório Anual de Capacitação de Pessoas deve ser enviado à Presidência do Evereste até 1º de fevereiro do ano subsequente a que se referir.

§ 2º As ações ou eventos não previstos no PSCP que tiverem sido realizadas deverão ser apresentadas no Relatório Anual de Capacitação de Pessoas.

CAPÍTULO IV
MODALIDADE

Art. 10. As capacitações serão oferecidas para as equipes e/ ou individualmente. Podem ocorrer capacitações tanto internas, quanto externas.

Art. 11. Os aprimoramentos educacionais serão realizados em Instituições de Ensino reconhecidas pelo Ministério da Educação ou oferecidos pelo próprio Evereste.

Art. 12. Estas modalidades aplicam-se a todos os empregados (CLT) do Evereste, podendo ser estendido à participação de empregados terceirizados e estagiários nos casos de capacitações internas.

CAPÍTULO V
RESPONSABILIDADES

Art. 13. A implementação bem-sucedida deste regulamento requer o engajamento e a responsabilidade de todos os envolvidos. Nesse sentido, delineamos as seguintes responsabilidades:

I - Empregado: É responsabilidade dos empregados participar ativamente das oportunidades de capacitações oferecidas, demonstrando interesse, comprometimento e disposição para aprender e aprimorar suas habilidades. Eles devem aproveitar ao máximo os recursos disponíveis, aplicar os conhecimentos adquiridos no ambiente de trabalho e buscar oportunidades adicionais de desenvolvimento pessoal e profissional.

II - Gestores e Líderes: Os gestores e líderes têm o papel fundamental de identificar as necessidades de capacitação de suas equipes, garantindo que cada empregado receba as oportunidades adequadas para seu crescimento profissional. Eles devem apoiar e incentivar a participação nos programas de capacitação, além de fornecer *feedback* e acompanhamento contínuo, buscando integrar o aprendizado no dia a dia de trabalho e promover a aplicação prática das novas habilidades.

III - Seção de Gestão de Pessoas (SGP): A SGP tem a responsabilidade de identificar as necessidades de capacitação, planejar e coordenar programas, selecionando fornecedores ou instrutores externos qualificados, além de avaliar e monitorar a eficácia das capacitações oferecidas.

IV - Alta Direção: A alta direção do Instituto Evereste desempenha um papel crucial no apoio e no estabelecimento de uma cultura de aprendizado e desenvolvimento contínuo. Promove uma comunicação clara sobre a importância estratégica da capacitação para o sucesso da Instituição.

CAPÍTULO VI
DA AUTORIZAÇÃO

Art. 14. Em caso de solicitação de capacitações por parte do empregado ou equipe, o aprimoramento deverá ser previamente autorizado. Cada solicitação será analisada individualmente pelos responsáveis da SGP e pela Presidência.

SEÇÃO I – Capacitações

Art. 15. Para análise e aprovação das solicitações de capacitação, deverão ser observados os seguintes critérios:

I - a confirmação de que existe de fato a necessidade de capacitação;

II - a comprovação de que a capacitação irá agregar habilidades e conhecimentos à pessoa ou equipe do Evereste;

III - a avaliação de desempenho do solicitante ou equipe (assiduidade, disciplina e responsabilidade);

IV - a disponibilidade de verba para o investimento.

SEÇÃO II – Bolsa de Estudos

Art. 16. A concessão de bolsa de estudos observará os critérios abaixo:

I - a bolsa de estudos será avaliada conforme a função e o curso;

II - o candidato deve ser empregado (CLT), e ter no mínimo 12 (doze) meses de contrato de trabalho no Evereste;

III - a comprovação de que a bolsa de estudo do curso referido irá aprimorar os conhecimentos à pessoa em sua função exercida no Evereste;

IV - a avaliação de desempenho do solicitante (assiduidade, disciplina e responsabilidade);

V - a disponibilidade de verba para o investimento.

CAPÍTULO VII
DA SOLICITAÇÃO

Art. 17. O processo de solicitação de capacitação ou bolsa de estudos deverá ser registrado e tramitado obrigatoriamente por meio da plataforma eletrônica *HyperDoc*, nos termos do Ato Administrativo nº 059/2024/Evereste, observando as seguintes etapas:

I - o empregado realiza a pesquisa do curso para obter os dados e valores pertinentes;

II - o formulário eletrônico correspondente é preenchido e assinado digitalmente;

III - o processo é encaminhado ao responsável do setor e, posteriormente, à SGP para conferência.

SEÇÃO I – Formulário de Bolsa de Estudos ou Capacitação

Art. 18. O formulário deve ser devidamente preenchido, assinado e submetido à SGP acompanhado das seguintes informações e anexos:

I - informativo da capacitação ou grade curricular;

II - empresa ou Instituição de ensino;

III - contatos, local, datas e tempo de duração do curso ou capacitação;

IV - valor do custo total do curso ou capacitação;

V - uma descrição completa de como aquele curso ou capacitação irá fortalecer a função do empregado;

VI - cotações, quando possível, e/ou justificativa de exclusividade.

CAPÍTULO VIII
DOS PRAZOS

SEÇÃO I – Capacitações

Art. 19. Os empregados e coordenadores deverão encaminhar as solicitações à SGP com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início do curso.

SEÇÃO II – Bolsas de Estudos

Art. 20. As solicitações de bolsas de estudos devem ser realizadas semestralmente, obedecendo ao seguinte calendário:

I - em novembro, para cursos com início em janeiro;

II - em junho, para cursos com início em agosto.

Art. 21. Para os cursos de curta duração a solicitação deve ser feita com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência do início do curso.

Art. 22. As solicitações realizadas fora dos prazos estabelecidos neste Capítulo serão avaliadas, em caráter excepcional, pela Presidência.

CAPÍTULO IX
DA ANÁLISE E ENTREGA DA SOLICITAÇÃO

Art. 23. Recebida a solicitação via plataforma *HyperDoc*, a SGP analisará e verificará todas as informações, encaminhando o processo eletrônico, posteriormente, à Presidência para aprovação.

Art. 24. Após a aprovação da Presidência no sistema, a SGP tramitará o processo ao setor responsável para verificação das informações junto à empresa/instituição e anexação digital dos documentos necessários (contratos,

ficha cadastral, formulário de inscrição, boletos, notas fiscais, etc., quando houver) para a formalização da inscrição.

Art. 25. Caso haja exigência de assinatura de contrato, o processo eletrônico deverá ser tramitado para a Divisão Jurídica e de Conformidade Legal (DJCL) via *HyperDoc*, a fim de solicitar a respectiva análise jurídica do Evereste.

Art. 26. Após a inserção de toda a documentação no processo eletrônico, o gestor responsável deverá providenciar a Requisição de Compra (RC), Ordem de Pagamento (OP) e o respectivo rateio, tramitando o processo digitalmente via *HyperDoc* para a Coordenadoria de Gestão Financeira e Orçamentária.

CAPÍTULO X
DOS CRITÉRIOS DE CONCESSÃO E PRIORIZAÇÃO

SEÇÃO I – Dos Critérios Gerais

Art. 27. A concessão de capacitações, bolsas de estudo e demais ações de desenvolvimento profissional no âmbito do Evereste observará, obrigatoriamente, os critérios estabelecidos neste Capítulo, independentemente da modalidade solicitada.

SEÇÃO II – Dos Critérios Mínimos de Elegibilidade

Art. 28. São requisitos mínimos para participação nos programas de capacitação e concessão de bolsas de estudo:

I - possuir vínculo ativo sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

II - cumprir o tempo mínimo de vínculo exigido conforme o percentual de concessão pretendido;

III - não possuir advertência vigente ou penalidade disciplinar registrada;

IV - apresentar assiduidade, comprometimento funcional e desempenho satisfatório;

V - não possuir pendências financeiras ou acadêmicas relativas a benefícios anteriormente concedidos;

VI - cumprir os prazos e procedimentos previstos neste Regulamento;

VII - haver disponibilidade financeira e orçamentária do Instituto.

SEÇÃO III – Dos Critérios de Análise Técnica

Art. 29. Na análise técnica das solicitações, a SGP verificará, cumulativamente, os seguintes requisitos objetivos:

I - previsão da respectiva ação de capacitação no Plano Setorial de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas (PSCP) da unidade operacional do empregado;

II - correlação direta entre o conteúdo programático do curso e as atribuições do cargo ocupado pelo empregado;

III - compatibilidade de horário entre a jornada laboratorial e as atividades da capacitação, atestada formalmente pela chefia imediata;

IV - disponibilidade de saldo na rubrica orçamentária anual destinada à capacitação.

SEÇÃO IV – Dos Critérios de Priorização Institucional

Art. 30. Havendo limitação orçamentária, a priorização das solicitações e o desempate observarão, estritamente, a seguinte ordem de critérios objetivos:

I - empregados que não tenham recebido qualquer subsídio financeiro para capacitação ou bolsa de estudos nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - maior tempo de vínculo empregatício contínuo sob o regime da CLT junto ao Instituto Evereste;

III - maior nota obtida na última Avaliação de Desempenho Funcional formalizada no sistema;

IV - nível de escolaridade exigido para a função, priorizando a formação básica, técnica ou de graduação sobre níveis de pós-graduação.

SEÇÃO V – Dos Percentuais de Concessão

Art. 31. A concessão das bolsas de estudo poderá ocorrer nos seguintes percentuais, observados os critérios estabelecidos neste Capítulo:

I - 25% (vinte e cinco por cento) – mínimo de 6 (seis) meses de vínculo ininterrupto;

II - 50% (cinquenta por cento) – mínimo de 12 (doze) meses de vínculo ininterrupto;

III - 75% (setenta e cinco por cento) – mínimo de 18 (dezoito) meses de vínculo ininterrupto;

IV - 100% (cem por cento) – mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de vínculo ininterrupto.

Parágrafo único. A concessão dos percentuais está condicionada:

I - ao atendimento integral dos critérios deste Capítulo;

II - à disponibilidade orçamentária anual;

III - à aprovação da Presidência ou instância competente.

SEÇÃO VI – Do Monitoramento e Avaliação

Art. 32. A SGP realizará, anualmente, avaliação do programa de capacitação e bolsas de estudo, considerando:

I - a efetividade das ações realizadas;

II - o atendimento aos critérios de equidade;

III - o impacto institucional e social das concessões;

IV - a adequação orçamentária.

Parágrafo único. O relatório de avaliação será encaminhado à Presidência, contendo, quando necessário, propostas de revisão e aprimoramento deste Regulamento.

CAPÍTULO XI
DO INVESTIMENTO

SEÇÃO I – Capacitações

Art. 33. As capacitações obrigatórias são aquelas determinadas pelo interesse direto do Evereste, essenciais e vinculadas estritamente ao exercício da função atual do empregado. Nestes casos, o Evereste custeará 100% (cem por cento) do valor, incluindo transporte e alimentação, quando necessário.

Art. 34. O tempo despendido em capacitações obrigatórias realizadas fora do horário normal de trabalho será considerado tempo à disposição do empregador, sendo as horas adicionais compensadas em banco de horas, observada a formalização por acordo individual ou coletivo e os limites legais aplicáveis.

Art. 35. As capacitações não obrigatórias são aquelas decorrentes de iniciativa do empregado e vinculadas, cumulativamente, às necessidades institucionais do Evereste e às atribuições, atividades ou competências relacionadas à função atualmente exercida pelo empregado. Nestes casos, o subsídio poderá ser de até 100% (cem por cento) pago pelo Evereste, condicionado à aprovação da Presidência.

Art. 36. Poderá ser concedido o valor integral da capacitação aos empregados que atenderem aos seguintes critérios:

I - possuir, no mínimo, 6 (seis) meses de vínculo ininterrupto com o Instituto Evereste;

II - demonstrar que o curso possui aderência às necessidades institucionais ou aos objetivos estratégicos do Evereste e, cumulativamente, às atribuições, atividades ou competências relacionadas à função atualmente exercida pelo empregado;

III - não possuir advertência vigente ou histórico recente de faltas injustificadas;

IV - apresentar registro de participação em capacitações internas, encontros, oficinas ou formações institucionais sempre que ofertadas;

V - haver disponibilidade orçamentária anual para a concessão do benefício.

Art. 37. Para efeito do subsídio, entende-se como despesas para o programa de ensino, exclusivamente:

I - matrícula; e

II - mensalidades do curso.

Art. 38. As dependências e qualquer verba extraordinária no decorrer do curso serão de exclusiva responsabilidade do empregado.

SEÇÃO II – Solicitação de Dispensa Parcial ou Integral da Jornada

Art. 39. A Diretoria poderá aprovar a dispensa parcial ou integral do empregado da jornada de trabalho para a realização de cursos de curta duração, Graduação, Pós-graduação *Lato Sensu* e *Stricto Sensu*. Nestes casos, as horas não trabalhadas deverão ser compensadas no banco de horas e todos os custos do curso serão de responsabilidade do empregado.

SEÇÃO III – Bolsa de Estudos

Art. 40. O subsídio da bolsa poderá ser de até 100% (cem por cento) da mensalidade pago pelo Evereste, conforme aprovação da Presidência.

Art. 41. Caso não seja concedido o percentual integral, o restante do pagamento é de responsabilidade do empregado.

Art. 42. O empregado arcará integralmente com as despesas de material didático, estágios, transportes e refeições.

Art. 43. Cursos de curta duração poderão ser subsidiados proporcionalmente ou na sua totalidade.

CAPÍTULO XII
CONDIÇÕES DE INVESTIMENTO

Art. 44. O investimento será disponibilizado prioritariamente às capacitações primordiais para o Evereste.

Art. 45. Demais verbas serão administradas para a bolsa de estudos conforme solicitações:

I - para o empregado que já estiver estudando;

II - nunca tenha recebido o benefício;

III - tempo mínimo de empresa exigido.

Art. 46. Após a concessão do benefício, para a efetiva obtenção dos valores do subsídio, o empregado deverá apresentar à SGP, até 15 (quinze) dias antes do vencimento da mensalidade:

I - o(s) comprovante(s) original(is) ou cópia(s) autenticada(s) das despesas;

II - declaração da instituição de ensino garantindo a frequência e o aproveitamento no curso;

III - formulário de Avaliação de Desempenho preenchido.

Art. 47. O aluno deverá manter uma frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) nas aulas e comprovar aproveitamento acadêmico com média geral igual ou superior a 7,0 (sete) no período cursado.

Art. 48. A concessão de bolsas deverá ser renovada a cada ano, mediante pedido do empregado interessado, a ser realizado todo mês de janeiro.

Art. 49. O descumprimento, pelo empregado, das condições estabelecidas neste Regulamento para manutenção do benefício implicará o cancelamento do subsídio, observadas as demais disposições aplicáveis.

CAPÍTULO XIII
DAS MODALIDADES DE BOLSA E CRITÉRIOS DE CONCESSÃO

Art. 50. O Evereste poderá conceder bolsas de estudo e capacitação em diferentes percentuais, observando critérios que promovam a equidade de oportunidades, priorizando empregados com menor remuneração e menor acesso a oportunidades de desenvolvimento, sem prejuízo das demais disposições deste regulamento.

Art. 51. Os percentuais de concessão de bolsas de estudo serão definidos exclusivamente com base no tempo de vínculo empregatício ininterrupto do empregado com o Evereste, dispensada nova análise de mérito para este fim:

I - 100% (cem por cento) de subsídio: para empregados com no mínimo 24 (vinte e quatro) meses de vínculo ininterrupto;

II - 75% (setenta e cinco por cento) de subsídio: para empregados com no mínimo 18 (dezoito) meses de vínculo ininterrupto;

III - 50% (cinquenta por cento) de subsídio: para empregados com no mínimo 12 (doze) meses de vínculo ininterrupto;

IV - 25% (vinte e cinco por cento) de subsídio: para empregados com no mínimo 6 (seis) meses de vínculo ininterrupto.

Art. 52. Os critérios mínimos de elegibilidade para a concessão de qualquer modalidade de bolsa de estudos são aqueles estabelecidos de forma geral no Art. 28 deste Regulamento, sendo vedada a flexibilização de requisitos, salvo por deliberação fundamentada da Presidência.

Art. 53. O processamento, a análise técnica e a priorização institucional para a concessão das bolsas de estudo seguirão estritamente os critérios unificados e a ordem de preferência definidos nos Art. 29 e Art. 30 deste Regulamento, eliminando-se qualquer duplicidade de avaliação administrativa.

Art. 54. Independentemente do percentual concedido, constituem responsabilidades exclusivas do empregado beneficiário:

I - arcar com os custos de material didático, transporte, alimentação e demais despesas acessórias;

II - custear integralmente as despesas decorrentes de reprovações, dependências ou trancamentos de matrícula;

III - cumprir as metas de aproveitamento acadêmico e de frequência mínimas estabelecidas neste Regulamento.

Art. 55. A SGP tem a incumbência de realizar anualmente a avaliação do programa de bolsas, devendo apurar o alcance dos critérios de equidade e o impacto social das concessões, apresentando relatório à Presidência.

CAPÍTULO XIV
MULTIPLICADOR

Art. 56. Sempre que o Evereste julgar necessário, o participante dos cursos patrocinados pelo Instituto, deverá multiplicar os conteúdos aprendidos para os colegas em forma de capacitação interna.

CAPÍTULO XV
CONCLUSÃO DE CURSO OU CAPACITAÇÃO

Art. 57. Após a conclusão de cada curso ou capacitação o empregado deverá apresentar o certificado para o responsável do setor e a Seção de Gestão de Pessoas, para que conste em seu assentamento funcional.

Art. 58. Caso a Empresa/Instituição não disponibilize o certificado imediatamente ao término, o empregado deverá solicitar o prazo de entrega por escrito e enviar à SGP.

CAPÍTULO XVI
EXCLUSÃO DO BENEFÍCIO

Art. 59. É excluída a bolsa de estudo do empregado que:

I - trancar a matrícula no decorrer do curso;

II - deixar de enviar os boletos mensalmente; (não será aceito pagamento retroativo);

III - não obtiver frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) nas aulas;

IV - reprovar por insuficiência de notas e faltas.

Art. 60. Em caso de dependências, o bolsista assume as despesas.

Art. 61. Solicitações de exceções somente serão aceitas mediante autorização da Presidência.

Art. 62. O empregado que for excluído do benefício será avaliado pela Presidência no caso de uma nova solicitação.

Art. 63. Excepcionalmente, no caso exclusivo de reprovação por faltas, em razão de doença grave ou acidente que impeça a participação do empregado no curso que deveria frequentar, a Presidência poderá avaliar, caso a caso, a aceitação de nova solicitação deste benefício.

CAPÍTULO XVII
DO REEMBOLSO

Art. 64. Se um empregado se matricular em um curso ou capacitação não obrigatória subsidiada e decidir abandoná-lo sem justificativa legal, deverá ressarcir ao Evereste os valores investidos, aplicando-se os mesmos critérios de proporcionalidade estabelecidos no Art. 65 deste Regulamento.

CAPÍTULO XVIII
DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Art. 65. Em caso de rescisão do contrato de trabalho por pedido de demissão ou demissão por justa causa, o empregado beneficiado por bolsa de estudos (capacitação não obrigatória) será obrigado a ressarcir ao Evereste o valor investido, atualizado pelo INPC do período, devendo tal condição estar previamente formalizada em instrumento contratual específico, conforme as condições abaixo:

I - caso a rescisão ocorra durante a realização do curso, o empregado deverá ressarcir integralmente todos os valores investidos pelo Evereste até a data da rescisão;

II - caso a rescisão ocorra até 12 (doze) meses após a conclusão do curso, o ressarcimento seguirá as seguintes regras:

a) se ocorrer nos três primeiros meses após a conclusão do curso, o ressarcimento será integral;

b) se ocorrer após três meses da conclusão do curso, o ressarcimento será proporcional, à razão de 1/12 por mês faltante em relação ao compromisso de permanência de 12 (doze) meses.

III - o empregado compromete-se a ressarcir o Evereste também no caso de abandono ou interrupção voluntária do curso, ficando o Instituto autorizado a descontar o valor correspondente em folha de pagamento ou verbas rescisórias, mediante prévia e expressa autorização do empregado, formalizada em Termo de Compromisso e Permanência.

CAPÍTULO XIX
DAS INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Art. 66. Os empregados também deverão combinar um horário com a chefia imediata de forma a que a capacitação ou curso não interfira no trabalho.

CAPÍTULO XX
DO ACORDO DE CUMPRIMENTO

Art. 67. O presente Regulamento de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas deverá estar à disposição dos interessados na Seção de Gestão de Pessoas.

Art. 68. Atendidos os requisitos deste Regulamento e aprovada a concessão do benefício, o repasse financeiro somente será realizado após a assinatura do respectivo Termo de Compromisso e Permanência pelas partes.

Art. 69. Os critérios de distribuição dos recursos orçamentários destinados às ações previstas neste Regulamento serão definidos pelo Ordenador de Despesas do Evereste.

CAPÍTULO XXI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 70. Este regulamento deve ser revisado periodicamente para garantir sua adequação às necessidades da Instituição.

Art. 71. Este normativo entra em vigor na data de sua publicação.

HISTÓRICO DE REVISÕES

Revisão	Assunto	Elaborador	Data
0.0	Inicial	Luciana Bacelar e Samantha Melo	04/03/2026

ANEXO I – MODELO DE FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO DE CAPACITAÇÃO

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO

Nome Completo	
Matrícula	
Cargo/Função	
Setor/Projeto	
Data de Admissão	____/____/____
Regime	[X] CLT
CPF	
Telefone/WhatsApp / E-mail Corporativo	

2. DADOS DO CURSO OU TREINAMENTO

Nome do Evento/Capacitação	
Instituição de Ensino	
Modalidade	[ ] Obrigatória (100% custeada) [ ] Não Obrigatória
Período	De ____/____/____ a ____/____/____
Carga Horária Total	_____ horas
Horário das Aulas	Das _____ às _____
Local	[ ] Interno [ ] Externo

3. DETALHAMENTO DO INVESTIMENTO

Valor da Matrícula	R$ _____
Nº de Parcelas da Matrícula	_____

Valor da Mensalidade	R$ _____
Quantidade de Parcelas	_____
Custo Total do Investimento	R$ _____
Subsídio Solicitado	[ ] 100% custeado [ ] Outro percentual: _____%

4. JUSTIFICATIVA TÉCNICA

Descreva detalhadamente o impacto positivo esperado nas atribuições da sua função e como este curso contribuirá para as atividades do Evereste:

_____

_____

_____

_____

_____

5. CHECKLIST DE DOCUMENTOS ANEXOS

[ ] Grade curricular ou informativo técnico do curso;

[ ] Orçamento detalhado e cotações de mercado (três opções, se aplicável).

6. TERMO DE CIÊNCIA E COMPROMISSO

Declaro estar ciente das normas contidas no Regulamento de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, especialmente quanto à cláusula de permanência de 12 (doze) meses após a conclusão do curso.

Comprometo-me a manter frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) e aproveitamento igual ou superior a 7,0 (sete).

Em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa antes do prazo estabelecido, autorizo expressamente o ressarcimento proporcional e o respectivo desconto, conforme as regras previstas no Art. 65 do referido Regulamento.

Local e Data: _____

_____

Assinatura do Empregado

7. PARECERES E APROVAÇÃO FINAL

Parecer da Chefia Imediata	[ ] Favorável [ ] Desfavorável Assinatura: _____
Parecer da Seção de Gestão de Pessoas (SGP)	[ ] Autorizado [ ] Não Autorizado Assinatura: _____
Decisão da Presidência	[ ] Autorizado [ ] Não Autorizado Assinatura: _____

ANEXO II – MODELO DE TERMO DE COMPROMISSO E PERMANÊNCIA

Pelo presente instrumento particular, as partes abaixo qualificadas:

INSTITUTO EVERESTE, associação civil de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº [Inserir CNPJ], com sede em Manaus/AM, neste ato representada por seu Presidente, doravante denominado Evereste; e

EMPREGADO(A): [Nome Completo], inscrito no CPF sob o nº [Número], residente e domiciliado em [Endereço], doravante denominado EMPREGADO;

RESOLVEM, de comum acordo e sob a égide do Regulamento de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, firmar o presente Termo, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

O presente Termo tem por objeto formalizar a concessão de subsídio educacional para a realização do curso/treinamento: [Nome do Curso], com duração prevista de [Data Início] a [Data Fim], na instituição [Nome da Instituição].

CLÁUSULA SEGUNDA – DO INVESTIMENTO

O Evereste investirá o valor total de R$ [Valor Total], correspondente a [percentual]% do custo do curso, compreendendo exclusivamente as taxas de matrícula e mensalidades.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA PERMANÊNCIA

Em contrapartida ao investimento realizado, o EMPREGADO obriga-se a permanecer vinculado ao quadro de empregados do Evereste por um período mínimo de 12 (doze) meses, contados a partir da data de conclusão do curso.

CLÁUSULA QUARTA – DO RESSARCIMENTO

Caso o EMPREGADO solicite demissão ou seja dispensado por justa causa antes de findo o prazo de 12 (doze) meses estipulado na Cláusula Terceira, este deverá ressarcir o Evereste nas seguintes proporções:

I - Integral (100%): se o desligamento ocorrer nos primeiros 3 (três) meses após a conclusão;

II - Proporcional (1/12): se o desligamento ocorrer após o 3º mês, sendo o valor calculado sobre os meses faltantes para completar o período de 12 (doze) meses.

CLÁUSULA QUINTA – DO DESCUMPRIMENTO ACADÊMICO

O EMPREGADO obriga-se a apresentar frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) e média de aproveitamento igual ou superior a 7,0 (sete). O descumprimento destas exigências ou a desistência injustificada do curso implicará no dever de reembolso dos valores investidos até então, observando-se os critérios de proporcionalidade previstos no Art. 64 e Art. 65 do Regulamento de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas.

CLÁUSULA SEXTA – DA AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

O EMPREGADO, nos termos deste instrumento e em estrita observância ao art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), autoriza prévia e expressamente o Evereste a efetuar o desconto de eventuais valores devidos por ressarcimento diretamente em sua folha de pagamento ou em suas verbas rescisórias, em caso de desligamento nas condições previstas nas Cláusulas Quarta e Quinta.

Os descontos observarão o limite legal e somente incidirão sobre valores líquidos e

incontroversos, mediante demonstrativo discriminado e ciência formal do empregado no momento da rescisão.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA ISENÇÃO

Fica expressamente ratificado que o EMPREGADO estará isento de qualquer obrigação de ressarcimento ou devolução de valores caso a rescisão contratual ocorra por iniciativa do Evereste, desde que operada sem justa causa.

E, por estarem assim justas e contratadas, as partes assinam o presente Termo em 02 (duas) vias de igual teor e forma.

Manaus/AM, _____ de _____ de 202_____.

_____

EMPREGADO

_____

INSTITUTO EVERESTE

Testemunhas:

_____

CPF: _____

_____

CPF: _____