

CAPÍTULO III
COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 4º A Coordenação de Gestão de Pessoas, da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, compete:

I - formular estratégias institucionais de desenvolvimento de pessoas com base nas diretrizes da Política de Desenvolvimento de Pessoas;

II - gerir o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, no âmbito do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, de acordo com o Decreto nº 9.991, de 2019, bem como os recursos orçamentários a ele destinados;

III - encaminhar o PDP para aprovação da autoridade competente;

IV - estabelecer parcerias com instituições de ensino, públicas ou privadas, para a implementação do PDP, nos termos previstos no Decreto nº 9.991, de 2019;

V - coordenar o planejamento, a execução, o monitoramento e a avaliação das ações de desenvolvimento;

VI - apoiar tecnicamente as unidades do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte para a identificação das necessidades de formação e desenvolvimento dos servidores;

VII - elaborar o Relatório Anual de Execução do PDP, em conjunto com gestores e servidores, conforme orientações do órgão central do SIPEC;

VIII - orientar todos os servidores envolvidos na elaboração e na execução do PDP quanto às diretrizes definidas no art. 3º desta Portaria;

IX - editar normas operacionais acerca de critérios, procedimentos e informações complementares para a matéria disposta nesta Portaria;

X - efetuar revisão do PDP, quando necessário;

XI - dar ampla divulgação da PNPD;

XII - orientar e divulgar internamente a metodologia utilizada, a partir das orientações do órgão central do SIPEC, para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores;

XIII - garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;

Art. 5º A elaboração do PDP observará o disposto nos artigos 4º e 5º do Decreto nº 9.991 de 2019, e nas orientações emitidas pelo órgão central do SIPEC.

§1º As ações de desenvolvimento registradas no PDP que ultrapassarem o exercício do início da execução deverão constar nos relatórios anuais de execução subsequentes, enquanto durar a ação.

§2º Preferencialmente, a elaboração do PDP será precedida de diagnóstico de competências e estar alinhada aos Planos de Trabalho do Programa de Gestão.

Art. 6º O PDP poderá ser revisado, trimestralmente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo, observando as orientações emitidas pelo órgão central do SIPEC.

CAPÍTULO IV

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 7º As ações de desenvolvimento compreendem:

I - aprendizagem prática: ocorre no ambiente de trabalho ou em seu contexto, nele incluídos os estágios, intercâmbios e outras atividades cujo desenvolvimento decorra da prática laboral;

II - eventos de capacitação: obtida por meio de cursos, oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, conferências, workshops, simpósios, semanas, jornadas, convenções, colóquios e similares;

III - educação formal: ofertada pelos sistemas de ensino tradicionais, nele incluídos os níveis fundamental, médio, médio profissionalizante e superior, além dos cursos de aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado.

§ 1º Para efeito desta Portaria, não serão consideradas ações de desenvolvimento as reuniões de serviço, os cursos preparatórios para concursos públicos, além de outras ações que não possuam caráter técnico ou profissionalizante alinhado às competências requeridas pelo Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

§ 2º As ações de desenvolvimento de pessoas serão realizadas, preferencialmente, na localidade de exercício do servidor.

Art. 8º A participação de servidor em ações de desenvolvimento ocorre por iniciativa própria ou da administração, nos limites dispostos no PDP.

§ 1º Considera-se iniciativa própria a solicitação de inscrição formulada diretamente pelo servidor interessado.

§ 2º Considera-se iniciativa da administração a solicitação de inscrição formulada pelo dirigente da unidade administrativa de lotação do servidor, ou seu superior hierárquico.

Art. 9º A indicação de servidor para participação em ação de desenvolvimento será motivada, considerando-se os seguintes aspectos:

I - acervo, amplitude e relevância das lacunas de competência a serem supridas;

II - previsão expressa da necessidade de desenvolvimento no PDP vigente; e

III - oferta equânime aos servidores lotados na mesma unidade, considerando o total das ações de desenvolvimento previstas para o exercício.

Art. 10. Para efeitos desta Portaria, considera-se:

I - capacitação de curta duração: aquelas com carga horária inferior a 100 (cem) horas;

II - capacitação de média duração: aquelas com carga horária igual ou superior a 100 (cem) horas e inferior a 360 (trezentos e sessenta) horas;

III - capacitação de longa duração: aquelas com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas.

Art. 11. Para fins desta Portaria, são requisitos para participação em ações de desenvolvimento de curta duração:

I - ser servidor, com ou sem vínculo, ou empregado público federal;

II - estar em efetivo exercício no Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte;

III - demonstrar correlação direta entre o conteúdo programático do evento pleiteado e as atribuições do cargo ocupado;

IV - não possuir férias ou outros afastamentos programados para o período previsto para realização da ação pleiteada;

V - ter realizado a avaliação de reação da última ação de desenvolvimento da qual tenha participado; e

VI - apresentar autorização prévia da chefia imediata.

Art. 12. Para fins desta Portaria, são requisitos para solicitar participação em ações de desenvolvimento de média e longa duração:

I - ser servidor público efetivo do poder executivo federal;

II - estar em efetivo exercício no Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte;

III - encontrar-se em situação funcional que não permita a sua aposentadoria compulsória, antes de cumprido o disposto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IV - não possuir restrições decorrentes de desligamento de ações de desenvolvimento;

V - não haver processo de cessão, requisição ou redistribuição em tramitação no Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, cujo interessado seja o servidor solicitante;

VI - credenciamento da instituição promotora da ação junto ao Ministério da Educação.

VII - demonstrar correlação entre os programas de estudo a serem desenvolvidos no curso e as competências do cargo ou função, ou sua correlação com o Planejamento Estratégico do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte ou com as áreas de conhecimento identificadas no PDP; e

VIII - preencher o documento SEI "Termo de Responsabilidade e Compromisso - Evento", a ser encaminhado à unidade de gestão de pessoas, com anuência do titular da unidade.

Art. 13. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens será aprovada nos termos da legislação vigente, conforme orientações do Órgão Central do SIPEC.

Art. 14. Quando a ação de desenvolvimento ocorrer fora do município sede da unidade administrativa de exercício do servidor, as diárias e passagens serão providenciadas pela respectiva unidade administrativa.

Art. 15. O servidor que participar de ação de longa duração deve apresentar à unidade de gestão de pessoas, no prazo de noventa dias, após seu término, os seguintes documentos:

I - certificado de conclusão; e

II - declaração de conclusão.

Art. 16. Concluída a ação de longa duração, o servidor será obrigado a cumprir o período de que trata o § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, sem prejuízo da observância de outras vedações previstas em legislações específicas e atos normativos editados pelo Órgão Central do SIPEC.

CAPÍTULO V

AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 17. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 1990;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

§1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento em conformidade com o artigo 18 do Decreto nº 9.991, de 1990; 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.

§2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

Art. 18. Os afastamentos de que trata o art. 12 desta Portaria poderão ser concedidos, dentre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP do exercício referente ao período de afastamento

II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou

c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e

III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

§1º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

§2º A aprovação do PDP pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo para solicitação do afastamento.

§3º Ações de capacitação cujo horário ou local de realização não inviabilize o cumprimento da jornada semanal de trabalho serão consideradas ações de desenvolvimento em serviço.

Art. 19. Os requerimentos de afastamento deverão ser formalizados por meio de processo instruído com as seguintes informações:

I - sobre a ação de desenvolvimento, deverá constar:

a) o local em que será realizada;

b) a carga horária prevista;

c) o período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;

d) a instituição promotora, quando houver

e) as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver; e

f) as despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver

II - currículo atualizado do servidor extraído do SouGov - Currículo e Oportunidades;

III - justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;

IV - cópia do trecho do PDP do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento

V - manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;

VI - manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;

VII - pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, conforme o caso;

VIII - anuência da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, do órgão ou entidade; e

IX - publicação do ato de concessão do afastamento.

Parágrafo único. É recomendável que os servidores atualizem seus currículos no SouGov - Currículo e Oportunidades sempre que participarem de ação de desenvolvimento mesmo que a ação não tenha gerado afastamento.

Art. 20. Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:

I - licenças para capacitação;

II - parcelas de licenças para capacitação;

III - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;

IV - participações em programas de treinamento regularmente instituído;

V - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.

Parágrafo único. Para os afastamentos de que tratam os incisos III e IV do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, serão aplicáveis os interstícios do §1º do art. 95 e §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 21. 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, devendo apresentar:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso

Parágrafo único. A não apresentação da documentação de que tratam os incisos I, II e III do caput sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

SEÇÃO I

CONDIÇÕES PARA AFASTAMENTO PARA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU E ESTUDO NO EXTERIOR

Art. 22. O período de afastamento para a participação em ação de desenvolvimento obedecerá aos prazos especificados no art. 21 do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 23. Os afastamentos para participação de programas de pós-graduação stricto sensu serão precedidos de processo seletivo organizado pela unidade de gestão de pessoas, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

Art. 24. Para participação no processo seletivo referido no art. 18 desta Portaria o projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento deve estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou às competências da sua unidade de exercício e, preferencialmente, previsto no Plano de Trabalho do Programa de Gestão.

