

**Nº 82 - DOU de 04/05/21 - Seção 1 - p. 13**

**MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES  
GABINETE DO MINISTRO**

**PORTARIA GM/MCTI Nº 4.710, DE 3 DE Maio DE 2021**

Dispõe sobre as normas gerais da Política de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do art. 87 da Constituição Federal e tendo em vista o disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e suas alterações, e na Instrução Normativa nº 21, de 1 de fevereiro de 2021, resolve:

Art. 1º Regular a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações.

Parágrafo único. Entende-se por Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações:

I - administração central: órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado e órgãos específicos e singulares, conforme estrutura vigente do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações; e

II - unidades de pesquisa: unidades integrantes, supervisionadas e vinculadas ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, conforme organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios.

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

## Seção I

### Dos Objetivos

Art. 2º A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para o cumprimento do disposto no caput, as ações de desenvolvimento devem ser preferencialmente propostas a partir de linhas de ação, definidas na forma abaixo:

I - linha de ação 1 (um): Aperfeiçoamento profissional que compreende ações ou eventos de capacitação decorrentes da necessidade permanente de aprendizagem para o desempenho esperado do servidor na consecução de suas atribuições, tarefas e metas;

II - linha de ação 2 (dois): Educação Continuada que compreende ações de educação formal com o objetivo de propiciar ao servidor o aprendizado permanente necessário ao seu desenvolvimento nas modalidades de educação formal, desde o ensino fundamental até a pós-graduação, lato e stricto sensu, autorizadas ou reconhecidas pelo Ministério da Educação;

III - linha de ação 3 (três): Desenvolvimento Gerencial que compreende ações ou eventos de capacitação destinados a desenvolver as competências demandadas pela função gerencial no âmbito deste Ministério;

IV - linha de ação 4 (quatro): Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho que compreende ações ou eventos de capacitação destinados à promoção do adequado clima organizacional e da melhoria da qualidade de vida no trabalho; e

V - linha de ação 5 (cinco): Formação de Multiplicadores Internos que compreende ações e eventos de capacitação destinados à formação e habilitação de instrutores internos e curadores de trilhas de aprendizagem visando ao desenvolvimento de competências e à facilitação dos processos de aprendizagem organizacional.

## Seção II

### Das definições

Art. 3º Para os fins desta Portaria, entende-se por:

I - ação de desenvolvimento em serviço: ação de desenvolvimento promovida ou apoiada por este Ministério realizada durante a jornada de trabalho, desde que não inviabilize o cumprimento das atividades previstas ou da jornada semanal de trabalho do servidor, conforme o critério estabelecido no parágrafo único do art. 54 desta Portaria;

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

III - competências transversais de um setor público de alto desempenho: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

IV - diagnóstico de competências: a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função;

V - escolas de governo: aquelas previstas em lei ou decreto e aquelas reconhecidas em ato do Ministro de Estado da Economia, observado o disposto no inciso III do caput do art. 13 do Decreto nº 9.991 de 2019;

VI - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais; e

VII - necessidades transversais: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum às múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

### Seção III

#### Dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 4º São instrumentos da PNDP:

I - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: instrumento com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais;

II - plano consolidado de ações de desenvolvimento: instrumento com a finalidade de organizar as propostas constantes dos PDP dos órgãos e entidades, que conterà as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal;

III - modelos, metodologias, ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC;

IV - relatório anual de execução do PDP: instrumento com a finalidade de reunir informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e a sua realização; e

V - relatório consolidado de execução do PDP: instrumento com a finalidade de consolidar as informações constantes dos relatórios anuais de execução do PDP.

## CAPÍTULO II

### DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

#### Seção I

##### Disposições Gerais

Art. 5º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP será elaborado anualmente e vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento, relacionadas à consecução dos objetivos institucionais deste Ministério.

§ 1º Compete à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, elaborar, executar, monitorar e avaliar o PDP, no âmbito da administração central, e ainda, orientar as unidades de pesquisa buscando a padronização do PDP do órgão.

§ 2º Compete às áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, elaborar, executar, monitorar e avaliar o PDP, seguindo às orientações da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas.

§ 3º A unidade de pesquisa que não tiver unidade pagadora própria deverá elaborar o seu PDP e enviá-lo à administração central para consolidação.

§ 4º A elaboração, o monitoramento e a avaliação do PDP serão realizados por meio de sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.

Art. 6º As unidades dispostas nos §§ 1º e 2º do art. 5º desta Portaria serão responsáveis pelo PDP perante o órgão central do SIPEC, apoiarão os gestores e o Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações na gestão do desenvolvimento de seus servidores e deverão:

I - dar ampla divulgação da PNDP;

II - 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;

III - utilizar o levantamento de necessidades de desenvolvimento ou diagnóstico de competências, quando houver, com a participação obrigatória das unidades com o intuito de verificar as lacunas de desenvolvimento dos servidores;

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

V - preencher, analisar, consolidar e revisar o PDP;

VI - orientar os servidores responsáveis pela elaboração do PDP quanto ao seu correto preenchimento, e a observância do disposto no art. 8º desta Portaria;

VII - coordenar e executar os trâmites de revisão do PDP; e

VIII - enviar o PDP para aprovação do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações.

## Seção II

### Da elaboração do PDP

Art. 7º O PDP do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações terá como base o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento ou diagnóstico de competências, quando houver, realizado pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa.

Art. 8º Quando da sua elaboração, o PDP deverá:

- I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia deste Ministério;
- II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;
- III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
- IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;
- V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos a este Ministério;
- VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
- VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
- VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;
- IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;
- X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e
- XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

Art. 9º O PDP conterá, no mínimo:

- I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;
- II - os dados atualizados que auxiliam no embasamento das necessidades de desenvolvimento;
- III - a área temática e subárea temática da necessidade de desenvolvimento;

IV - a competência associada da necessidade de desenvolvimento;

V - a competência de liderança relacionada à necessidade em caso de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

VI - a transversalidade ou não da necessidade de desenvolvimento;

VII - o público-alvo da necessidade de desenvolvimento;

VIII - a(s) unidade(s) onde atuam os servidores que compõem o público-alvo previsto;

IX - a(s) unidade(s) da federação onde estão lotados os servidores que compõem o público-alvo previsto;

X - a quantidade prevista de servidores que terão suas necessidades desenvolvidas para cada ação de desenvolvimento descrita, por unidade da federação;

XI - se a ação de desenvolvimento tem relação com algum Sistema Estruturador do Poder Executivo Federal;

XII - o custo total estimado da ação de desenvolvimento; e

XII - se a necessidade da ação de desenvolvimento pode ser atendida por escola de governo ou unidade equivalente do órgão ou entidade do servidor.

§ 1º O PDP também conterà as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte.

§ 2º Para o cálculo do quantitativo de que trata o inciso X do caput, deverá ser considerado o mesmo servidor tantas vezes quantas forem as ações de desenvolvimento em que ele participar.

Seção III

Da aprovação e encaminhamento do PDP

Art. 10. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas é responsável pela consolidação do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, no âmbito da administração central e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa.

Art. 11. As propostas do PDP deverão ser lançadas no sistema informatizado, disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.

§ 1º A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas é responsável pelo lançamento da proposta de PDP da administração central.

§ 2º As áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa são responsáveis pelo lançamento de suas respectivas propostas de PDP, de acordo com as orientações da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas.

Art. 12. As unidades de pesquisa deverão encaminhar cópia das respectivas propostas de PDP à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas que consolidará as propostas de PDP da administração central e das unidades de pesquisa e enviará para conhecimento do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações.

§ 1º As cópias das propostas de PDP deverão ser encaminhadas até o dia 10 de setembro de cada ano, via Sistema Eletrônico de Informações - SEI.

§ 2º O encaminhamento de que trata o caput deverá observar as orientações da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas.

Art. 13. As propostas do PDP deste Ministério serão submetidas ao Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações para aprovação.

§ 1º O PDP do órgão será o resultado das propostas apresentadas pela administração central e das unidades de pesquisa, aprovadas pelo Ministro de Estado.

§ 2º A aprovação de que trata o caput ocorrerá por meio de sistema informatizado, disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.

Art. 14. O envio do PDP ao órgão central do SIPEC será realizado pelo Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações, até o dia 30 de setembro de cada ano.

Parágrafo único. O envio previsto no caput ocorrerá por meio de sistema informatizado, disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.

Art. 15. A partir de 30 de novembro de cada ano, o Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações autorizará a implementação dos PDP para o ano seguinte.

#### Seção IV

##### Da Execução do PDP

Art. 16. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, serão responsáveis por acompanhar a execução do PDP, cabendo-lhes apoiar e orientar as chefias imediatas e os servidores acerca do cumprimento das disposições desta Portaria.

Art. 17. O órgão central do SIPEC analisará o PDP de cada órgão e entidade e emitirá manifestação técnica orientadora a respeito da elaboração das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP.

Parágrafo único. A manifestação de que trata o caput ocorrerá até o dia 30 de novembro de cada ano civil ou no dia útil subsequente, e conterá:

I - as orientações para as ações não transversais de desenvolvimento, que poderão ser ofertadas pelos órgãos e entidades, de maneira direta ou indireta;

II - a lista de ações transversais que serão providas pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, pelas Escolas de Governo do Poder Executivo federal; e

III - outras informações que o órgão central do SIPEC julgar pertinentes.

Art. 18. As ações de desenvolvimento que ultrapassarem o exercício de execução aprovadas poderão ser executadas nos anos posteriores independentemente da manifestação técnica do órgão central.

Art. 19. O órgão central do SIPEC encaminhará à ENAP o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterá as ações de desenvolvimento transversais da administração pública federal.

Parágrafo Único. A ENAP, divulgará aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, o cronograma de atendimento das ações de desenvolvimento transversais, contendo as datas previstas para realização de cada ação até o último dia útil do mês de dezembro de cada ano civil.

Art. 20. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, realizarão o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP.

Parágrafo único. As unidades de que trata o caput deverão buscar parcerias com instituições reconhecidas, no Brasil e no exterior, e divulgar internamente cursos e capacitações que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes dos PDP deste Ministério.

Art. 21. No caso de contratação de ações de desenvolvimento de forma direta, os órgãos e entidades deverão instruir processo administrativo com a devida justificativa para a contratação da despesa com terceiros, nos termos do § 1º do art. 14 do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 22. A administração central e as unidades de pesquisa poderão contratar as ações de desenvolvimento não transversais mediante abertura de processo administrativo com a justificativa da necessidade da despesa, observadas as diretrizes do Decreto nº 9.991, de 2019, as orientações contidas na manifestação técnica do órgão central do SIPEC e a legislação vigente.

Art. 23. As contratações de que tratam os arts. 21 e 22 desta Portaria serão realizadas de acordo com as orientações da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas.

Art. 24. Na execução do PDP, compete aos servidores:

I - participar das ações para as quais se inscreveu;

II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;

III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível; e

IV - fornecer à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, ou às áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. Em atendimento ao disposto nos incisos II e III deste artigo, a administração central e as unidades de pesquisa buscarão incentivar e oportunizar a disseminação do conhecimento obtido pelos seus servidores.

Art. 25. Na execução do PDP, compete à chefia imediata do servidor:

I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas por este Ministério;

II - acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e

III - apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento.

Art. 26. Para cada necessidade de desenvolvimento, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, acompanharão e registrarão no PDP as seguintes informações:

I - as necessidades de desenvolvimento que foram atendidas com o registro das ações de desenvolvimento previstas e realizadas, integral ou parcialmente;

II - as necessidades de desenvolvimento que não foram atendidas e a justificativa do não atendimento;

III - se a ação foi realizada no país ou no exterior;

IV - o custo de execução das ações de desenvolvimento realizadas;

V - as despesas com diárias e passagens, quando houver;

VI - a carga horária realizada;

VII - a quantidade de servidores capacitados;

VIII - a avaliação da execução; e

IX - informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. A fim de identificar se as ações de capacitação atenderam às necessidades de desenvolvimento, os servidores capacitados em conjunto com as respectivas chefias imediatas deverão realizar as avaliações de impacto ou equivalentes, segundo os modelos previamente disponibilizados pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, ou pelas áreas de gestão de pessoas ou equivalentes, no âmbito das unidades de pesquisa.

## Seção V

### Da revisão do PDP

Art. 27. O PDP poderá ser revisado, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo e observará as seguintes etapas:

I - encaminhamento à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas solicitação com a necessidade objeto de revisão e justificativa, via SEI;

II - solicitação de revisão pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas ao órgão central do SIPEC via ferramenta informatizada;

III - autorização da revisão pelo órgão central do SIPEC;

IV - elaboração da revisão pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no sistema informatizado, disponibilizado pelo órgão central do SIPEC;

V - aprovação pelo Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações;

VI - envio ao órgão central do SIPEC no quinto dia útil do mês;

VII - devolução, por parte do órgão central do SIPEC, a este Ministério até trinta dias após o recebimento; e

VIII - anuência da revisão pelo Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações.

§ 1º A revisão de que trata o caput poderá ser solicitada a cada três meses, de acordo com calendário a ser divulgado pelo órgão central do SIPEC, conforme seja verificada a necessidade de ajustes no PDP.

§ 2º Para a devolução da revisão de que trata o inciso VII, do caput, o órgão central do SIPEC solicitará à ENAP a análise de atendimento das necessidades transversais apresentadas, quando necessário.

## Seção VI

### Do Relatório Anual de Execução

Art. 28. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, elaborarão o Relatório Anual de Execução do PDP juntamente com seus respectivos gestores e servidores. No Relatório conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior.

Art. 29. O Relatório Anual de Execução do PDP deverá ser enviado ao órgão central do SIPEC até o dia 31 de janeiro, ou no dia útil subsequente, do ano civil posterior ao da execução do PDP.

Art. 30. O Relatório Anual de Execução do PDP deverá conter, no mínimo:

I - a quantidade total de necessidades atendidas por meio de ações de desenvolvimento;

II - a quantidade total de necessidades que foram previstas e não foram atendidas por meio de ações de desenvolvimento;

III - a quantidade total de ações de desenvolvimento realizadas;

IV - a quantidade total de ações de desenvolvimento que foram previstas e não foram realizadas;

V - a quantidade total de ações de desenvolvimento transversais realizadas;

VI - a quantidade total de ações de desenvolvimento não transversais realizadas;

VII - a quantidade total de ações de desenvolvimento realizadas no exterior;

VIII - a quantidade total de servidores inscritos em ao menos uma ação de desenvolvimento;

IX - a quantidade total de servidores em exercício durante o período de execução do PDP;

X - a quantidade total de servidores que concluíram cada ação de desenvolvimento;

XI - a quantidade de revisões realizadas no PDP no decorrer do ano;

XII - o total de despesas para custeio da ação de desenvolvimento, discriminando separadamente:

a) diárias e passagens;

b) inscrição; e

c) mensalidade;

XIII - informações discriminadas, dentre os servidores que foram desenvolvidos, acerca do:

a) nível de escolaridade antes da ação de desenvolvimento;

b) cargo efetivo; e

c) cargo em comissão ou função de confiança, se houver;

XIV - a análise da efetividade das ações de desenvolvimento realizadas;

XV - os fornecedores das ações de desenvolvimento que não tiverem sido realizadas pela ENAP ou pelas demais escolas de governo do Poder Executivo federal; e

XVI - justificativa da execução, fundamentada em análise de custo-benefício, das ações de desenvolvimento não gratuitas que tiverem sido realizadas por terceiros.

Parágrafo único. As informações de que trata o inciso XVI do caput deverão ser fornecidas para fins de análise do custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento para fomentar o aprimoramento da tomada de decisão em PDP dos anos seguintes.

Art. 31. As informações e dados obtidos no Relatório Anual de Execução do PDP da administração central e das unidades de pesquisa deverão ser utilizados para o aprimoramento do PDP do ano seguinte.

Art. 32. Caberá à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas o encaminhamento do Relatório Anual de Execução do PDP da administração central e das Unidades de pesquisa para aprovação do Ministro de Estado da Ciência Tecnologia e Inovações e envio ao órgão central do SIPEC.

Art. 33. Caberá ao órgão central do SIPEC a análise e a consolidação das informações dos diversos órgãos e entidades.

Art. 34. O órgão central do SIPEC elaborará, até 31 de março de cada ano civil, ou no dia útil subsequente, o Relatório Consolidado de Execução dos PDP, com base nos relatórios anuais de execução recebidos dos órgãos e entidades.

Parágrafo único. O relatório previsto no caput servirá como instrumento de análise e de monitoramento da implementação da PNDP.

## Seção VII

### Da gestão de riscos das ações de desenvolvimento

Art. 35. Além da elaboração, implementação e monitoramento dos PDP, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalentes, no âmbito das unidades de pesquisa, realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:

I - identificação dos eventos de riscos;

II - avaliação dos riscos;

III - definição das respostas aos riscos; e

IV - implementação de medidas de controle.

## CAPÍTULO III

### DO COMITÊ DE ASSESSORAMENTO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

Art. 36. Fica instituído o Comitê de Assessoramento das Ações de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - CA-DGP no âmbito da administração central, conforme determina o § 1º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 1º As unidades de pesquisa poderão instituir o colegiado de que trata o caput ou aproveitar outro colegiado já instituído para atender às finalidades previstas neste Capítulo, adequando as suas atribuições em conformidade com esta Portaria.

§ 2º A forma de instituição de que trata o § 1º se dará por meio de Portaria específica do Diretor da unidade de pesquisa respectiva.

## Seção I

### Da composição e organização

Art. 37. O Comitê será integrado por 8 (oito) membros, que deverão ser necessariamente servidores que exerçam funções estratégicas relacionadas à gestão das unidades representadas a fim de contribuir efetivamente com a implementação da PNDP no órgão, observada a seguinte composição:

I - o Diretor do Departamento de Governança Institucional, que o presidirá;

II - 1 (um) membro do Gabinete do Ministro;

III - 1 (um) membro do Gabinete da Secretaria Executiva;

IV - 1 (um) membro da Secretaria de Articulação e Promoção da Ciência;

V - 1 (um) membro da Secretaria de Estruturas Financeiras e de Projetos;

VI - 1 (um) membro da Secretaria de Pesquisa e Formação Científica;

VII - 1 (um) membro da Secretaria de Empreendedorismo e Inovação; e

VIII - 1 (um) membro da Associação Nacional dos Servidores do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação - ASCT.

§ 1º O presidente do Comitê será substituído, em seus afastamentos e impedimentos legais, pelo Coordenador-Geral de Desenvolvimento Institucional e de Pessoas.

§ 2º Cada membro titular terá um suplente, que o substituirá em suas ausências e impedimentos e deverá preencher os mesmos requisitos exigidos do titular.

§ 3º Os membros serão indicados pelos titulares das unidades e designados pelo Diretor do Departamento de Governança Institucional.

Art. 38. Os membros do colegiado terão o mandato de 2 (dois) anos, permitida a recondução.

§ 1º As indicações e pedidos de recondução deverão ser realizados 2 (dois) meses antes do término do mandato.

§ 2º No caso de renúncia ou impedimento de um membro titular, será convocado o suplente que deverá concluir o período remanescente do mandato.

§ 3º Havendo vacância ou substituição de qualquer dos membros, deve-se comunicar à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, justificadamente.

## Seção II

### Das competências

Art. 39. Compete ao Comitê Assessoramento das Ações de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas:

I - assessorar, quando necessário, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas:

a) na implementação da PNDP;

b) na elaboração, revisão, execução e monitoramento do PDP, no âmbito da administração central; e

c) na definição dos critérios específicos dos editais de seleção para afastamento dos servidores para participação em programa de pós-graduação stricto sensu;

II - emitir parecer, com base nos critérios e nas diretrizes estabelecidas nesta Portaria, nos regulamentos constantes nos editais e na legislação vigente, sobre as solicitações de afastamentos para participação nos programas de pós-graduação, e as demandas de participação que implicarem em competição decorrente de limitações financeiras, número de vagas ou quaisquer outras restrições;

III - o parecer emitido pelo Comitê Assessoramento das Ações de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas poderá auxiliar a autoridade competente na tomada de decisão; e

IV - a decisão da autoridade competente não se vincula ao parecer do Comitê, podendo divergir deste, quando devidamente justificado.

Art. 40. A Secretaria-Executiva do Comitê será exercida pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, a quem compete:

I - prestar suporte técnico, administrativo e logístico;

II - fazer a pré-análise dos processos que serão submetidos ao Colegiado;

III - fazer a convocação dos membros;

IV - manter organizada a correspondência;

V - acompanhar os mandatos dos membros do colegiado;

VI - analisar as indicações dos membros de que trata o § 3º do art. 37 desta Portaria, podendo ocorrer solicitação de nova indicação; e

VI - exercer outras atividades pertinentes por solicitação do presidente.

### Seção III

#### Do funcionamento

Art. 41. O Comitê reunir-se-á ordinariamente, a cada semestre, e extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente ou em decorrência de requerimento da maioria de seus membros.

§ 1º A convocação indicará a pauta, o dia, a hora e o local da reunião e será encaminhada por meio de correspondência eletrônica, com, no mínimo, 8 (oito) dias de antecedência.

§ 2º Os membros do Comitê que estiverem no Distrito Federal reunir-se-ão, preferencialmente, na forma presencial, e os membros que se encontrarem em outros entes federativos participarão das reuniões por meio de videoconferência.

§ 3º As reuniões serão iniciadas com a presença mínima da metade mais um dos seus membros.

§ 4º O Comitê deliberará por maioria simples e ao presidente, além do voto ordinário, caberá o voto de qualidade em caso de empate.

§ 5º É facultado aos membros apresentarem declaração de voto, acompanhada de argumentação que a justifique, cujo teor será registrado ou anexado à ata.

§ 6º Serão lavradas atas das reuniões do Comitê, nas quais constarão os pontos mais relevante, relação dos presentes e providências solicitadas e, uma vez aprovadas deverá ser assinada pelos presentes, e arquivadas.

§ 7º As atas e listas de presença das reuniões do Comitê, bem como os documentos utilizados em tais reuniões, serão disponibilizados para conhecimento dos membros do Colegiado.

§ 8º É vedada a divulgação de discussões em curso sem a prévia anuência do Presidente do Comitê.

Art. 42. Caso, dentro de um período de 12 (doze) meses ocorram 3 (três) faltas, consecutivas ou alternadas, não justificadas de determinado membro, dar-se-á a sua exclusão do Comitê, cabendo à unidade de origem indicar outro membro, sem prejuízo da aplicação do disposto no art. 37 desta Portaria, que se refere aos integrantes.

Art. 43. O presidente poderá convidar, em seu nome ou por indicação dos membros, servidores para colaborar com informações relevantes sobre matéria submetida à apreciação do Comitê.

Parágrafo único. O servidor convidado de que trata o caput não terá direito à voto nas deliberações do Comitê.

Art. 44. A participação no Comitê será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 45. Fica vedada a criação de subcolegiados por este Comitê.

## CAPÍTULO IV

### DOS AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

#### Seção I

Das definições e regras gerais para os afastamentos

Art. 46. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 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.

Art. 47. Os afastamentos de que trata o art. 46 desta Portaria serão autorizados pelo Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações e poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP da unidade de pesquisa ou da administração central, a depender da lotação do servidor;

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 dos PDP deste Ministério.

§ 2º As ações de desenvolvimento que não necessitem de afastamento e que ocorrerem durante o horário de jornada de trabalho do servidor também deverão ser registradas nos relatórios anuais de execução para fins de gestão das competências dos servidores em exercício neste Ministério.

Art. 48. Todos os afastamentos previstos no art. 46 desta Portaria deverão ter suas necessidades previstas no PDP deste Ministério, cuja aprovação pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo de solicitação do afastamento.

Art. 49. 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 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 dos dias de licença na hipótese prevista no § 1º deste artigo serão avaliadas pelo Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações.

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com o seu aperfeiçoamento a este Ministério, ressalvado o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo.

## Seção II

### Da instrução dos processos de afastamento

#### Subseção I

##### Das regras e informações gerais

Art. 50. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa são responsáveis pela orientação e instrução dos processos de que trata esta Subseção.

Art. 51. Quando das situações descritas nos incisos I ao IV do art. 46 desta Portaria, o processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com:

I - as seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento:

a) local em que será realizada;

b) carga horária prevista;

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

d) 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 SIGEPE - Banco de Talentos;

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

IV - cópia do trecho do PDP do órgão 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, nos casos em que o afastamento for superior a trinta dias consecutivos;

VIII - anuência do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações; e

IX - publicação do ato de concessão do afastamento, quando for o caso.

§ 1º Caberá ao Diretor do Departamento de Governança Institucional, no âmbito da administração central, e aos respectivos diretores, no âmbito das unidades de pesquisa, a definição dos procedimentos e das informações complementares sobre os pedidos de afastamento e das demais ações de desenvolvimento de que trata esta Portaria por meio de manual de procedimentos e de editais, quando for o caso.

§ 2º A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalentes, no âmbito das unidades de pesquisa, deverão divulgar os calendários contendo as etapas e os prazos para a realização dos atos relacionados aos processos das ações de desenvolvimento de que trata esta Portaria.

§ 3º As solicitações dos interessados que não observarem as disposições dos §§ 1º e 2º deste artigo não serão objeto de análise por parte da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas ou da área equivalente no âmbito das unidades de pesquisa.

§ 4º As solicitações de concessão de afastamento de que tratam os incisos I, III e IV do art. 46 desta Portaria, oriundas das unidades de pesquisa deverão ser devidamente instruídas e encaminhadas à Subsecretaria de Unidades Vinculadas, que deverá se manifestar sobre o interesse institucional das ações de desenvolvimento, cabendo à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas apenas a análise de cumprimento dos requisitos formais necessários à concessão.

§ 5º Cabe à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e à área de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, a manifestação quanto à relevância das solicitações das ações de desenvolvimentos de que trata esta Portaria.

§ 6º As despesas previstas nas alíneas "e" e "f", do inciso I deste artigo, serão de exclusiva responsabilidade do servidor para os afastamentos previstos nos incisos I, III e IV, do art. 46 deste Portaria.

Art. 52. Nos afastamentos superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, o servidor terá suspenso 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.

§ 1º A suspensão do pagamento de que trata o caput não implica na dispensa da concessão das referidas gratificações e adicionais.

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

§ 3º O servidor 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.

Art. 53. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até 30 (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 trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador juntamente com o Termo de Autorização da Disponibilização no Repositório Digital deste Ministério, quando for o caso.

§ 1º A não apresentação da documentação de que trata este artigo sujeitará o servidor ao ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, na forma da legislação vigente.

§ 2º O servidor que não obtiver aproveitamento em razão do afastamento deverá apresentar justificativa formal juntamente dos documentos comprobatórios da situação à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, ou à área de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de retorno às atividades, para apuração e aplicação da medida legal cabível.

Art. 54. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 46 desta Portaria quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor ou das atividades previstas.

Parágrafo único. Torna-se inviável o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor quando a carga horária semanal da ação de desenvolvimento for superior a 16 (dezesesseis) horas semanais, excluído o período destinado a eventuais deslocamentos.

Art. 55. A ação de desenvolvimento que for realizada durante a jornada de trabalho e não gere o afastamento do servidor deverá constar no PDP para fins de planejamento e registro do desenvolvimento da necessidade.

## Subseção II

Das regras e informações específicas do afastamento para pós-graduação stricto sensu e estudo no exterior

Art. 56. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos:

I - pós-graduação stricto sensu:

a) mestrado: até vinte e quatro meses;

b) doutorado: até quarenta e oito meses; e

c) pós-doutorado: até doze meses; e

II - estudo no exterior: até quatro anos.

§ 1º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no âmbito da administração central deste Ministério e de suas unidades de pesquisa há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença para capacitação ou com fundamento neste artigo, nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no âmbito da administração central deste Ministério e de suas unidades de pesquisa há pelo menos 4 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento neste artigo, nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

Art. 57. Poderá ser concedida a prorrogação do prazo de afastamento quando concedido em período inferior àqueles estabelecidos nos incisos I e II do art. 56 desta Portaria, mediante:

I - apresentação da solicitação e da justificativa de prorrogação no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término da concessão inicial;

II - apresentação do documento fornecido pela instituição de ensino onde se realiza o curso com a comprovação da necessidade de prorrogação, observados os prazos máximos fixados para cada modalidade; e

III - autorização da chefia imediata e dos demais superiores hierárquicos até o dirigente máximo da unidade.

Art. 58. O afastamento fica limitado ao período estritamente necessário ao cumprimento do objeto previsto para participação no programa, devendo o servidor retornar ao exercício do seu cargo no primeiro dia útil subsequente ao término do prazo autorizado, apresentando-se à área de gestão de pessoas da unidade de sua respectiva lotação para providências pertinentes.

Parágrafo único. Ao retornar do afastamento o servidor deverá ser lotado na unidade de origem ou em outra compatível com o conhecimento adquirido.

Art. 59. Além do período de afastamento, poderá ser concedido, quando for o caso, período de trânsito, necessário e imprescindível, devidamente comprovado, para que o servidor alcance o destino final e posterior retorno, em função de deslocamento.

Art. 60. O servidor beneficiado pelos afastamentos dispostos nos incisos I e II do art. 56 desta Portaria terão que permanecer no exercício das suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.

§ 1º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria antes de cumprido o período de permanência de que trata o caput, deverá ressarcir a este Ministério na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 1990, dos gastos com seu aperfeiçoamento.

§ 2º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 1º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações.

§ 3º Nos casos de desistência, justificada ou não, abandono ou desligamento do curso, sem imediata comunicação à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, ou à área de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, deverá ser instaurado processo administrativo disciplinar, sem prejuízo das demais sanções previstas nesta Portaria.

Art. 61. Caso o servidor afastado tenha que alterar a área do conhecimento, programa de pós-graduação ou instituição de ensino, deverá enviar a proposta de alteração contendo o projeto de pesquisa atualizado e a justificativa consubstanciada à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, ou à área de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa.

§ 1º A proposta será submetida ao Comitê de Assessoramento das Ações de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - CA-DGP, no âmbito da administração central, que se manifestará quanto ao mérito e à conveniência de se manter o afastamento, podendo realizar procedimentos e/ou solicitar documentos que julgar necessários à instrução do processo.

§ 2º Na hipótese de as alterações não serem aprovadas, o servidor terá prazo de 30 (trinta) dias para apresentar o histórico escolar ou documentação equivalente comprovando a regular participação no programa, demonstrando a manutenção e o andamento do projeto de pesquisa.

Art. 62. Os afastamentos para participação em programa de pós-graduação stricto sensu serão autorizados com ônus limitado, isto é, quando implicarem direito apenas ao vencimento ou salário e demais vantagens do cargo, função ou emprego.

Art. 63. O projeto de pesquisa 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 à área de competências da sua unidade de exercício.

Art. 64. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação stricto sensu serão precedidos de processo seletivo e da análise e deliberação do colegiado de que trata o art. 36 desta Portaria.

Art. 65. São deveres do servidor autorizado a se afastar:

I - dedicar-se exclusivamente ao curso, ficando vedado seu envolvimento em quaisquer outras atividades acadêmicas ou profissionais, salvo na hipótese de acumulação lícita de cargos;

II - apresentar, semestralmente, à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, ou à área de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, o histórico escolar ou documentação equivalente comprovando a regular participação no programa;

III - apresentar à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, ou à área de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, diploma, certificado de conclusão de curso ou documento equivalente no prazo estabelecido no art. 53 desta Portaria; e

IV - cumprir outras obrigações estabelecidas por este Ministério relativas ao acompanhamento durante o afastamento e à posterior disseminação de conhecimentos adquiridos no curso.

Art. 66. As dúvidas surgidas nos processos de afastamento poderão ser objeto de manifestação do Comitê de Assessoramento das Ações de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - CA-DGP, cabendo a decisão final ao Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações.

Art. 67. O processo seletivo e o estudo no exterior de que tratam o inciso II do art. 56 e o art. 64, respectivamente, desta Portaria, observarão as regras constantes no manual de procedimento e nos editais, quando for o caso.

Subseção III

Das regras e informações específicas da licença para capacitação

Art. 68. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral;

III - participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou

IV - 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.

§ 1º As ações de desenvolvimento de que trata o inciso I do caput poderão ser organizadas de modo individual ou coletivo.

§ 2º No caso previsto na alínea "a" do inciso IV do deste artigo, todos os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento serão de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver:

I - disponibilidade orçamentária;

II - interesse da administração; e

III - aprovação do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações.

§ 3º Para requerer a licença para capacitação no caso previsto na alínea "a" do inciso IV deste artigo, serão necessários, os seguintes documentos, além de observar a disposição do art. 51 desta Portaria:

I - Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável; e

II - Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição de:

a) objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor;

b) resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação;

c) período de duração da ação;

d) carga horária semanal; e

e) cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do servidor deste Ministério no órgão ou entidade onde será realizada a ação.

§ 4º A utilização da licença para capacitação para o caso previsto na alínea "b" do inciso IV deste artigo poderá ser realizada em:

I - órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham programa de voluntariado vigente; ou

II - instituições públicas ou privadas de qualquer natureza, na forma de que trata o Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019.

§ 5º Além daqueles documentos previstos no art. 51 desta Portaria, o processo para concessão de licença para capacitação para curso conjugado com a realização de atividade voluntária deverá ser instruído com a declaração da instituição onde será realizada a atividade voluntária, informando:

I - a natureza da instituição;

II - a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;

III - a programação das atividades;

IV - a carga horária semanal e total; e

V - o período e o local de realização.

§ 6º Na hipótese de concessão da licença para capacitação para realização de curso conjugado com atividade voluntária, de que trata a alínea "b" do inciso IV deste artigo, deverão ser observados os critérios já estabelecidos na legislação vigente e as recomendações que

venham a ser expedidas pela Secretaria Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, respeitados os procedimentos dispostos em manual de procedimentos.

§ 7º As solicitações e ou deferimentos de concessão de licença para capacitação para realização de curso conjugado com atividade voluntária, de que trata a alínea "b" do inciso IV deste artigo, deverão ser comunicadas à Secretaria Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado.

§ 8º 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 atestado no âmbito deste Ministério.

Art. 69. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, 6 (seis) períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

Art. 70. Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

Art. 71. A licença para capacitação somente poderá ser concedida quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais.

Parágrafo único. Para fins de avaliação do cumprimento da carga horária semanal prevista no caput, será considerado cálculo da divisão da carga horária total da ação ou ações de desenvolvimento no período da licença pelo número de dias do afastamento, multiplicando-se o resultado por sete dias da semana.

Art. 72. Fica estabelecido o quantitativo máximo de 5% (cinco por cento) dos servidores em exercício que poderão usufruir a licença para capacitação simultaneamente e o eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 1º A administração central e cada unidade de pesquisa observará o limite definido no caput individualmente.

§ 2º Na hipótese de o quantitativo de servidores interessados no usufruto da licença durante o mesmo período ser superior àquele previsto no caput, deverão ser considerados os seguintes critérios, na ordem apresentada, para fins de concessão:

I - servidor com prazo de usufruto mais próximo do vencimento;

II - servidor com maior período de efetivo exercício no Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações; e

III - servidor com maior período de efetivo exercício no serviço público federal.

Art. 73. A concessão de licença para capacitação caberá ao Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações, que considerará:

I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e

II - os períodos de maior demanda de força de trabalho.

§ 1º Além de considerar as disposições dos incisos I e II do caput, o Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações concederá a licença para capacitação após a manifestação:

I - da chefia imediata do servidor que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade; e

II - da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, ou das áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão.

§ 2º Para fins de concessão da licença para capacitação, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa deverão fazer constar do processo e levar em conta para a manifestação de que trata o inciso II do § 1º deste artigo as seguintes informações:

I - tempo de efetivo exercício; e

II - existência de períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares, períodos de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 74. O servidor somente poderá se ausentar das atividades do local de exercício após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.

Art. 75. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e as áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, deverão observar o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de apresentação dos documentos necessários, para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento.

§ 1º O prazo de que trata o caput será contabilizado a partir do momento em que todos os documentos necessários para a análise da solicitação constarem do processo adequadamente.

§ 2º O processo devidamente instruído deverá ser enviado à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias antes da data de início da licença para capacitação.

§ 3º Aplica-se a regra do § 2º deste artigo aos processos de solicitação da licença para capacitação, devidamente instruídos, oriundos das unidades de pesquisa.

§ 4º A inobservância do prazo estabelecido no § 2º deste artigo inviabilizará a análise por parte da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, que devolverá o processo à unidade de origem.

Art. 76. Para solicitar a utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção de licença para capacitação, o servidor deverá instruir novo processo de solicitação, demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação previstos nesta Portaria.

#### Subseção IV

Das regras e informações específicas dos programas de treinamento regularmente instituídos

Art. 77. Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento que contribua para o desenvolvimento do servidor e que atenda aos interesses da instituição, como os cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos.

Parágrafo único. O Diretor do Departamento de Governança Institucional, no âmbito da administração central, e os respectivos diretores, no âmbito das unidades de pesquisa poderão dispor sobre procedimentos e informações complementares para a matéria disposta no caput por meio de manual de procedimentos.

Art. 78. Aplica-se o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias à concessão de participação em programa de treinamento regularmente instituído.

§ 1º O interstício mínimo de 60 (sessenta) se dará nas seguintes situações:

I - entre uma e outra licença para capacitação;

II - entre uma e outra parcela de licença para capacitação;

III - entre uma licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e um treinamento regularmente instituído e vice-versa;

IV - entre uma licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e um Afastamento para participação em programa de Pós-Graduação stricto sensu e vice versa;

V - entre um Afastamento para participação em programa de Pós-Graduação stricto sensu e a participação em programa de treinamento regularmente instituído e vice versa; e

VI - entre participação em um e outro programa de treinamento regularmente instituído.

§ 2º Não se aplica a disposição do caput às ações de desenvolvimento promovidas ou apoiadas por este Ministério que forem realizadas durante a jornada de trabalho, desde que não inviabilizem o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor, conforme critério estabelecido no parágrafo único do art. 54 desta Portaria.

## CAPÍTULO V

### DA REALIZAÇÃO DE DESPESAS PARA CONTRATAÇÃO DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Art. 79. As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP, observado o disposto no art. 15 desta Portaria.

§ 1º O disposto no caput poderá ser excepcionado pelo Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento.

§ 2º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 1º deste artigo serão registradas nas revisões dos PDP deste Ministério, ainda que posteriormente à sua realização.

§ 3º Não serão custeadas despesas com certificações de qualquer natureza, salvo nos casos devidamente comprovados em que somente será possível executar a atividade após a obtenção de determinada certificação.

§ 4º Os processos de contratação de cursos deverão ser encaminhados à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas com 60 (sessenta) dias de antecedência, no mínimo, do início da data do evento ou da ação de capacitação, no âmbito da administração central.

§ 5º As áreas de gestão de pessoas ou equivalentes das unidades de pesquisa poderão fixar prazo para o recebimento dos processos de que trata o caput conforme suas especificidades.

Art. 80. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

§ 1º Exceções ao disposto no caput serão avaliadas pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da administração central, e pelas áreas de gestão de pessoas ou equivalente, no âmbito das unidades de pesquisa, por meio de justificativa e de aprovação do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações.

§ 2º O Diretor do Departamento de Governança Institucional, no âmbito da administração central, e os respectivos diretores, no âmbito das unidades de pesquisa poderão dispor sobre procedimentos e informações complementares para a matéria disposta no caput por meio de manual de procedimentos.

## CAPÍTULO VI

### DOS REEMBOLSOS DE DESPESAS REALIZADAS POR SERVIDOR

Art. 81. O Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

I - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

II - atendimento às condições previstas nesta Portaria para a realização da ação de desenvolvimento; e

III - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso III deste artigo, considera-se imprescindível a ação de desenvolvimento cuja não realização possa acarretar prejuízos concretos ao desempenho dos objetivos organizacionais deste Ministério.

Art. 82. O processo administrativo para autorização de reembolso de inscrição e de mensalidade, além de demonstração do cumprimento dos requisitos previstos no art. 81 desta Portaria, deverá ser instruído com:

I - justificativa da relevância da ação de desenvolvimento alinhada aos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade; e

II - indicação do motivo pelo qual não foi possível realizar as despesas pelo órgão em tempo hábil.

## CAPÍTULO VII

### DA DIVULGAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

Art. 83. As despesas com as ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com a manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento.

Art. 84. O Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações deverá promover a publicidade das despesas mensais a que se refere o art. 83 desta Portaria até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva ao cidadão, discriminando:

I - nome do servidor para a qual foi destinada a despesa;

II - tipo da despesa:

a) se diárias e passagens;

b) se mensalidade;

c) se inscrição; e

d) se contratação, prorrogação ou substituição contratual;

III - despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;

IV - valor total de cada tipo de despesa;

V - número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ e razão social do fornecedor para cada tipo de despesa;

VI - período da ação de desenvolvimento; e

VII - a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto no caput, o Ministério deverá utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação em seus sítios eletrônicos oficiais.

## CAPÍTULO VIII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 85. As ações de desenvolvimento de pessoas em andamento e aprovadas até a data de publicação desta Portaria deverão observar as regras vigentes à época na qual se deu a aprovação.

Art. 86. As ações de desenvolvimento de pessoas em andamento, mas que não foram aprovadas em caráter definitivo até a data de publicação desta Portaria, deverão ser readequadas na forma do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e suas alterações, da Instrução Normativa nº 21 de 1º de fevereiro de 2021 e desta Portaria.

Art. 87. As dúvidas surgidas na aplicação desta Portaria serão objeto de decisão do Ministro de Estado da Ciência, Tecnologia e Inovações, após manifestação do órgão central do SIPEC, quando for o caso.

Art. 88. Fica delegada competência ao Secretário-Executivo e ao Secretário-Executivo Adjunto do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, dentro de suas respectivas atribuições, vedada a subdelegação, para a prática dos seguintes atos desta Portaria:

I - aprovação do PDP, de que trata o inciso VIII do art. 6º e art. 13, ambos desta Portaria;

II - encaminhamento do PDP ao órgão central do SIPEC, de que trata o art. 14 desta Portaria;

IV - autorização para implementação do PDP, de que trata o art. 15 desta Portaria;

V - anuência da revisão do PDP, que trata o inciso VIII, do art. 27 desta Portaria;

VI - afastamentos nos termos dos incisos I, III e IV do art. 46, § 2º do art. 49, inciso VIII do art. 51, § 2º do art. 60 e art. 66, todos desta Portaria;

VII - licença capacitação, de que trata o inciso III, § 2º do art. 68 e art. 73, ambos desta Portaria; e

VIII - despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens, de que trata o § 1º do art. 79 e § 1º do art. 80, ambos desta Portaria.

Art. 89. Fica revogada a Portaria nº 5.258, de 4 de outubro de 2019.

Art. 90. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCOS CESAR PONTES