

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 31/03/2025 | Edição: 61 | Seção: 1 | Página: 27

Órgão: Ministério da Fazenda/Secretaria Executiva

PORTARIA SE /MF Nº 640, DE 26 DE MARÇO DE 2025

Institui a Política de Desenvolvimento e Capacitação de Pessoas no âmbito do Ministério da Fazenda.

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA FAZENDA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 13 do Decreto nº 11.907, de 30 de janeiro de 2024, e com fundamento no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, e suas alterações resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Das Finalidades, Diretrizes e Definições

Art. 1º Esta Portaria institui a Política de Desenvolvimento e Capacitação de Pessoas no âmbito das Unidades Administrativas que utilizam dos recursos financeiros e orçamentários do Ministério da Fazenda.

Art. 2º Para os fins desta Portaria, considera-se:

I - 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;



II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem que pode ser estruturada em diferentes formatos voltada ao desenvolvimento de competências que atendam às lacunas de desempenho expressas pelos servidores na forma de necessidades de desenvolvimento;

III - competências transversais: 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 - competências de liderança: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública; e

V - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: instrumento anual de planejamento, previsto em legislação, que expressa as necessidades de desenvolvimento das Unidades Administrativas e colabora para a promoção das ações de desenvolvimento no âmbito do Ministério;

VI - Relatório de Execução do PDP: listagem dos eventos realizados no exercício anterior, envolvendo ou não recursos financeiros, e que contaram com a participação de servidores do Ministério;

Art. 3º A Política de Desenvolvimento e Capacitação de Pessoas de que trata esta Portaria obedecerá às seguintes diretrizes:

I - contribuir para a melhoria dos serviços públicos prestados à sociedade;

II - garantir o desenvolvimento permanente do servidor público;

III - promover a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos e estratégias institucionais;

IV - alinhar as necessidades e as ações de desenvolvimento com as áreas de atuação e às demandas organizacionais;

V - possibilitar a promoção e o gerenciamento adequado das ações de desenvolvimento e capacitação; e

VI - fortalecer a racionalização, a economicidade e a efetividade dos gastos com desenvolvimento.

Art. 4º São finalidades da Política de Desenvolvimento e Capacitação de Pessoas do Ministério da Fazenda:

I - alinhar o planejamento das ações de desenvolvimento às áreas de atuação, diretrizes e objetivos institucionais;

II - estimular a participação do servidor em ações de desenvolvimento internas e externas, com vistas ao aprimoramento profissional ao longo da sua vida funcional;

III - apoiar o servidor em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências necessárias à sua atuação;

IV - incentivar a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de liderança;

V - promover a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor, assegurando a sua participação nessas atividades;

VI - garantir a economicidade, a transparência, a isonomia e a impessoalidade no atendimento das necessidades de desenvolvimento dos servidores;

VII - avaliar continuamente os resultados das ações de capacitação e desenvolvimento;

VIII - fomentar a elaboração anual do plano de desenvolvimento de pessoas - PDP, integrando as necessidades de desenvolvimento das unidades organizacionais e dos servidores;

IX - promover a ampla divulgação das oportunidades de desenvolvimento, possibilitando o acesso do servidor a elas.

Art. 5º São Unidades Administrativas abrangidas por esta Portaria:

I - Gabinete do Ministro;

II - Assessorias Especiais;

III - Secretaria Executiva;

IV - Secretaria de Assuntos Internacionais;

V - Secretaria de Política Econômica;

VI - Secretaria de Reformas Econômicas;

VII - Secretaria Extraordinária da Reforma Tributária;

VIII - Secretaria de Prêmios e Apostas.

CAPÍTULO II

DOS INSTRUMENTOS DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 6º São instrumentos da Política de Desenvolvimento e Capacitação de que trata esta Portaria:

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), previsto no Decreto nº 9.991/2019; e

II - o Relatório de Execução do PDP.

Art. 7º A proposta do PDP será obtida a partir da identificação das necessidades de desenvolvimento, preferencialmente, por meio de diagnóstico que indique os tipos e graus de qualificação necessários à melhoria do desempenho dos servidores e das equipes.

Art. 8º O PDP será elaborado anualmente por meio de ferramenta informatizada e vigorará no exercício seguinte, integrando as necessidades de desenvolvimento de todas as unidades administrativas do Ministério da Fazenda, a partir do registro realizado por cada unidade.

Art. 9º Unidade de Gestão de Pessoas deste Ministério é responsável por coordenar a elaboração, implementar e monitorar o PDP, e deverá ainda:

I - divulgar internamente a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNPD);

II - orientar as Unidades Administrativas e os servidores quanto ao processo de elaboração e execução do PDP;

III - analisar, consolidar e enviar o PDP para aprovação;

IV - obter a aprovação do PDP pela autoridade máxima do Ministério da Fazenda, ou a quem esta delegar, nos termos do Decreto nº 9.991/2019.

Art. 10º Cabe às unidades dispostas no art. 5º desta Portaria apoiar a Unidade de Gestão de Pessoas na elaboração, na execução e no monitoramento do PDP.

Art. 11º As contratações das ações de desenvolvimento de pessoas somente poderão ser realizadas se houver a previsão da necessidade no PDP.

§ 1º O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima deste Ministério, ou a quem for delegada essa competência, nos termos do Decreto nº 9.991/2019, em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento não prevista.

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

Art. 12º Ao final de cada ano, a Unidade de Gestão de Pessoas elaborará o Relatório de Execução do PDP, no qual deverão constar todas as ações de desenvolvimento e capacitação realizadas no exercício, envolvendo ou não recursos financeiros, que contaram com a participação de servidores do Ministério da Fazenda.

CAPÍTULO III

DOS AGENTES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 13º As Unidades Administrativas que se submetem a esta Política indicarão um servidor titular e um suplente à Unidade de Gestão de Pessoas para atuarem como Agentes de Desenvolvimento no mapeamento e registro das necessidades de desenvolvimento da unidade durante o ciclo de elaboração e revisão do PDP.



§ 1º Os Agentes de Desenvolvimento serão designados pelos gestores das Unidades em processo administrativo específico encaminhado pela Unidade de Gestão de Pessoas.

§ 2º Os servidores designados para atuar como Agentes de Desenvolvimento podem ser substituídos a qualquer tempo.

§ 3º A função de Agente de Desenvolvimento é voluntária e não ensejará qualquer retribuição adicional, pagamento de gratificação ou bonificação.

Art. 14º Compete ao Agente de Desenvolvimento:

I - atuar como interlocutor da sua unidade com a Unidade de Gestão de Pessoas nos assuntos relacionados à Política de Desenvolvimento e Capacitação de Pessoas e seus instrumentos;

II - identificar as necessidades de desenvolvimento da sua unidade e equipe;

III - colaborar com a elaboração e revisão do PDP, por meio do registro das necessidades de desenvolvimento identificadas em ferramenta digital para esse fim;

IV - fornecer à Unidade de Gestão de Pessoas, em tempo hábil, informações para subsidiar a elaboração do Relatório de Execução do PDP;

V - subsidiar a execução do PDP, quando necessário.

Parágrafo único. A Unidade de Gestão de Pessoas poderá criar grupos de trabalho, comitês ou redes de colaboração que reúna os agentes de desenvolvimento designados pelas unidades contempladas por esta Portaria para tratar de assuntos relacionados a esta Política, podendo também participar servidores de outras unidades e órgãos não contemplados neste documento.

CAPÍTULO IV

DAS COMPETÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Art. 15º Compete à Unidade de Gestão de Pessoas do Ministério da Fazenda:

I - subsidiar a elaboração e a execução do orçamento para gastos com ações de desenvolvimento e capacitação;

II - contratar ações transversais de desenvolvimento e capacitação, quando viável e que atenda às necessidades de desenvolvimento previstas no PDP;

III - analisar preliminarmente e encaminhar os pedidos de contratação das ações de desenvolvimento, observando os critérios e requisitos estabelecidos nesta Portaria e em outros normativos sobre o assunto;

IV - manifestar prévia anuência às ações de desenvolvimento planejadas e realizadas com ou sem custos pelas unidades contempladas nesta Portaria;

V - viabilizar a participação dos servidores em ações de desenvolvimento, adotando as providências necessárias em articulação com as entidades promotoras;

VI - divulgar internamente ações de desenvolvimento em oferta, de forma a possibilitar que os servidores possam delas participar.

VII - orientar as unidades administrativas e os servidores quanto à Política de Desenvolvimento e Capacitação de que trata esta Portaria.

Art. 16º Compete aos gestores no âmbito das respectivas unidades administrativas que se submetem a esta Política:

I - identificar oportunamente as necessidades de desenvolvimento, fornecendo as informações à Unidade de Gestão de Pessoas para análise prévia, com vistas a subsidiar a contratação das ações de desenvolvimento, quando viável.

II - incentivar, apoiar e valorizar o desenvolvimento contínuo dos servidores de sua unidade; e

III - colaborar na divulgação interna das ações de desenvolvimento em oferta, de forma a possibilitar que os servidores possam delas participar.

CAPÍTULO V

DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 17º As ações de desenvolvimento a serem ofertadas ou contratadas no âmbito do Ministério da Fazenda devem estar previstas no PDP.

Parágrafo único. O disposto no caput poderá ser excetuado conforme indicado com art. 11º desta Portaria.

Art. 18º Quanto à duração, as ações de desenvolvimento podem ser:

I - de curta duração, com carga horária até 80 horas.

II - de média duração, com carga horária acima de 80 horas e inferior a 360 horas.

III - de longa duração, com carga horária igual ou superior a 360 horas.

Art. 19º Quanto à operacionalização, ações de desenvolvimento podem ser:

I - internas, executadas pelo próprio órgão, por meio de instituições públicas ou privadas, somente para servidores do Ministério da Fazenda.

II - externas, promovidas por outras instituições públicas ou privadas, contemplando também servidores de outros órgãos.

Art. 19º O custeio das ações de desenvolvimento pode ser:

I - integral, quando implicarem o pagamento total pelo Ministério das despesas previstas para participação do servidor na ação de desenvolvimento.

II - parcial, quando implicarem apenas o pagamento de parte das despesas previstas, devendo os servidores custearem as demais despesas.

III - sem custeio, quando não implicarem em despesas a serem custeadas pelo Ministério;

Parágrafo único. As ações de que trata o inciso II poderão seguir regramento próprio instituído no âmbito deste Ministério.



Seção I

Das ações de desenvolvimento de curta e média duração

Art. 20º As ações de desenvolvimento de curta e média duração serão realizadas prioritariamente pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e outras Escolas de Governo.

Art. 21º No caso da impossibilidade de atendimento pela Enap ou por outras Escolas de Governo, poderão ser contratadas diretamente por meio da abertura de processo administrativo pela chefia da unidade ou pelo servidor interessado com a justificativa da necessidade, observadas a legislação vigente e a disponibilidade financeira e orçamentária.

Parágrafo único. O pedido de contratação de ação de desenvolvimento encaminhado pelo servidor deverá conter a manifestação da chefia e do agente de desenvolvimento da unidade.

Art. 22º Cabe à unidade de Gestão de Pessoas a análise técnica preliminar dos pedidos de contratação das ações de desenvolvimento de curta e média duração, devendo observar as seguintes condições:

I - as ações de desenvolvimento devem ser realizadas, preferencialmente, na localidade de exercício do servidor, podendo ocorrer em outra localidade quando inexistir ação similar nessa localidade, desde que devidamente justificado, com a anuência da chefia imediata, ou quando caracterizada a necessidade, economicidade e a conveniência para o Ministério, se o custo total das despesas com a inscrição, diárias e passagens for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

II - somente será autorizado o pedido individual para contratação de ação de desenvolvimento se houver a ausência ou inviabilidade da contratação de turmas fechadas, observado o princípio da economicidade.

Art. 23º Os pedidos de contratação direta das ações de desenvolvimento de curta e média duração devem ser realizados com antecedência mínima de, pelo menos, 45 (quarenta e cinco) dias do prazo previsto para início da ação.

Art. 24º Nos casos em que não forem cumpridas as condições elencadas nos artigos 22º e 23º, a solicitação poderá ser inviabilizada pela Unidade de Gestão de Pessoas na análise preliminar, mediante justificativa fundamentada, exceto quando caracterizada a necessidade e a conveniência para o Ministério.

Art. 25º A solicitação da contratação de ação de desenvolvimento deverá ser realizada por processo administrativo no Sistema Eletrônico de Informações - SEI, no qual devem inseridos e preenchidos inicialmente:

I - Documento de Formalização da Demanda;

II- Projeto Técnico de Evento (modelo disponibilizado no SEI);

III - Termo de Responsabilidade e Compromisso - Evento (modelo disponibilizado no SEI);

IV - Folder ou Programa do curso contendo público-alvo, objetivos, carga horária e metodologia;

V - Trecho do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP com a indicação da necessidade de desenvolvimento que será atendida pela ação;

VI - Comprovante de que os cursos ofertados pela Enap não atendem a necessidade de desenvolvimento indicada;

VII - Programação de férias do(s) participante(s);

VIII - Proposta comercial do curso, na qual constem os objetivos, conteúdo programático, modalidade, valor do curso, formas de pagamento, carga horária, período e local de realização;

§ 1º O Projeto Técnico de Evento deverá ser preenchido em modelo específico, disponibilizado no SEI, aprovado pela chefia imediata do servidor, pelo agente de desenvolvimento da unidade e encaminhado à Unidade de Gestão de Pessoas para apreciação técnica.

§ 2º Nos eventos em que for necessária a contratação de empresa privada, é necessária a apresentação no processo das razões da escolha da ação e da instituição, bem como providenciar a documentação de que trata este artigo.



Art. 26º Nas ações de desenvolvimento de curta e média duração a serem promovidas e contratadas pelo Ministério da Fazenda serão priorizados os pedidos dos servidores para os quais ainda não tenham sido oportunizadas nenhuma ação nos últimos 3 (três) meses.

Parágrafo único. A Unidade de Gestão de Pessoas poderá estabelecer critérios objetivos e/ou definir medidas de ações afirmativas para a distribuição de vagas das ações desenvolvimento de curta e média duração, contratadas ou não, promovidas pelo Ministério da Fazenda.

Seção II

Dos Requisitos e Responsabilidades do Servidor nas Ações de Desenvolvimento de Curta e Média Duração

Art. 27º São requisitos para participação do servidor nas ações de desenvolvimento de curta e média duração promovidas e/ou contratadas pelo Ministério da Fazenda:

I - estar em efetivo exercício no órgão, preferencialmente, em área correlata à da ação pretendida;

II - o conteúdo da ação deve ser correlato com as atribuições do cargo ocupado, bem como com as atividades desempenhadas ou com as competências transversais ou de liderança previstas na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021;

III - ter concluído regularmente a última ação de desenvolvimento da qual participou, ressalvados os casos justificados de inconclusão;

IV - ter autorização da chefia imediata;

V - não estar em gozo de férias no período de realização da ação;

Art. 28º São responsabilidades do servidor para participação nas ações de desenvolvimento:

I - fornecer as informações e a documentação necessárias à sua participação, quando for o caso;

II - obter a frequência necessária indicada pelo promotor da ação;

III - não abandonar ou desistir da ação, salvo por motivo de força maior, devidamente justificado, sob pena de ressarcimento das despesas efetuadas com sua participação;

IV - aplicar e disseminar os conhecimentos e métodos adquiridos na ação, quando solicitado pela sua unidade;

V - disponibilizar o comprovante/certificado de participação e realizar a avaliação de reação do evento para prestação de contas, quando solicitado.

Art. 29º O servidor perderá o direito de participar de ações de desenvolvimento pelo período de 6 (seis) meses, contado do término da última ação de que tenha participado, nos seguintes casos:

I - desistência injustificada, após o início da ação;

II - reprovação por não obter a frequência mínima exigida, sem justificar as ausências ocorridas; e

III - desligamento por iniciativa da instituição executora da ação, no caso em que o servidor demonstrar comportamento inadequado.

Art. 30º A ocorrência das hipóteses a que se refere o artigo anterior poderá implicar também no ressarcimento dos valores correspondentes ao custo da participação do servidor.

Parágrafo único. O servidor estará isento do ressarcimento quando sua participação na ação for interrompida em virtude da necessidade do serviço, justificada pela chefia imediata, que deverá demonstrar a relevância do trabalho em detrimento da ação de desenvolvimento, ou por motivo de saúde, desde que comprovada.

Art. 31º A falta não justificada do servidor nas ações de desenvolvimento que realizar no horário de expediente, ainda que respeitado o limite de faltas permitido na ação, configurará falta ao serviço e implicará na aplicação da penalidade prevista no inciso I do art. 44º da Lei nº 8.112/1990.

CAPÍTULO VI

DOS CURSOS DE LONGA DURAÇÃO

Seção I

Disposições gerais

Art. 32º Observadas a disponibilidade financeira e orçamentária e a conveniência, poderão ser custeados cursos de longa duração nas modalidades de Pós-Graduação Lato Sensu e Stricto Sensu pelo Ministério da Fazenda.

§ 1º Os cursos de Pós-Graduação Lato Sensu e Stricto Sensu serão realizados, preferencialmente, por Escolas de Governo ou Universidades públicas, desde que o conteúdo programático abranja as áreas de atuação e temas pertinentes ao Ministério da Fazenda, priorizando, sempre que possível, a oferta de turmas exclusivas e que a jornada de trabalho dos servidores seja compatível com as atividades acadêmicas.

§ 2º Somente serão contratadas vagas para cursos de Pós-Graduação Lato Sensu ou Stricto Sensu, de forma individualizada, quando for inviável a oferta de turma exclusiva e desde que a jornada de trabalho do servidor seja compatível com as atividades acadêmicas previstas.

§ 3º Serão priorizadas as contratações de cursos de Pós-Graduação Lato Sensu ou Stricto Sensu na modalidade à distância, ministrados por Escolas de Governo ou por instituições de ensino superior credenciadas junto ao Ministério da Educação (MEC).

§ 4º A Unidade de Gestão de Pessoas poderá realizar procedimento de manifestação de interesse e/ou processo seletivo, de forma semestral, para o recebimento dos pedidos individuais de contratação dos cursos de longa duração ou para viabilizar a oferta de turmas exclusivas, com o fim de otimizar o encaminhamento e promover equidade no atendimento.

§ 5º A participação nos cursos de longa duração contratados importa o compromisso de permanência na Ministério da Fazenda, na condição de ativo, por período equivalente ou superior ao período de duração do curso, sob pena das sanções previstas no art. 47º da Lei nº 8.112/1990, nos limites recomendados de:



I - até 2 (dois) anos, nos casos de Especialização Lato Sensu;

II - até 3 (três) anos, nos casos de cursos de Mestrado; e

III - até 4 (quatro) anos, nos casos de cursos de Doutorado.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 33º A participação dos servidores em cursos de Pós-Graduação tem como objetivos:

I - complementar a formação dos servidores que possuam graduação em nível superior, buscando aprofundar e aprimorar os conhecimentos relativos às áreas de interesse do Ministério;

II - aperfeiçoar as habilidades e atitudes dos servidores necessárias à busca da excelência profissional, visando ao cumprimento da missão institucional do órgão;

III - estimular a qualificação profissional e a elevação do nível de motivação pessoal, de forma que a organização cumpra suas funções com elevados níveis de eficiência, eficácia e efetividade;

IV - propiciar a criação de um ambiente que favoreça a crítica e a pesquisa científica, possibilitando a inovação e a transformação organizacional; e

V - promover o desenvolvimento de pesquisa aplicada no âmbito do Ministério da Fazenda, permitindo a análise sistemática de problemas, por meio da identificação de suas causas e do estabelecimento de soluções inovadoras nas políticas de competência do Ministério.

Seção III

Dos Requisitos para o custeio de Cursos de Longa Duração

Art. 34º O custeio de cursos de pós-graduação restringe-se aos servidores ocupantes de cargo efetivo das carreiras do Ministério da Fazenda ou em efetivo exercício no órgão há pelo menos:

I - 2 (dois) anos, para os casos de cursos Especialização;

II - 3 (três) anos, para os casos de cursos de Mestrado;

II - 4 (quatro) anos, para os casos de cursos de Doutorado

Art. 35º O custeio de curso de longa duração ficará condicionado aos interesses institucionais, à disponibilidade orçamentária e financeira, bem como ao atendimento dos seguintes requisitos pelo servidor:

I - estar em efetivo exercício, preferencialmente em área correlata à do curso;

II - não estar em estágio probatório ou em processo de cessão e redistribuição para outro órgão ou aposentadoria;

III - possuir nível superior completo, independente do cargo efetivo;

IV - não pode solicitar ou não deve estar em afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu previsto no art. 96-A da Lei nº 8.112/1990 e nos demais afastamentos previstos no Capítulo V da referida lei;

V - a jornada de trabalho do interessado não deve convergir com os horários das atividades do curso.

VI - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar;

VII - a instituição executora deve ser credenciada junto ao Ministério da Educação;

VIII - os cursos devem ser reconhecidos pelo Conselho Nacional de Educação (CNE/MEC); e

IX - deve ser selecionado em processo seletivo interno;

Parágrafo único. Somente a autoridade máxima do Ministério da Fazenda, ou a quem esta delegar, poderá excepcionar os pedidos de contratação dos cursos de longa duração quando os requisitos dispostos nos incisos deste artigo não forem atendidos.

Art. 36º A solicitação individual para custeio de cursos de Pós-Graduação de que trata o art. 32º desta Portaria será feita mediante formalização de processo específico no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), a ser encaminhado à Unidade de Gestão de Pessoas com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias para início do curso.

Art. 37º O processo de solicitação deve ser formalizado com os documentos constantes no art. 25º desta Portaria, além dos seguintes documentos:

I - anuênci a chefia imediata, bem como do dirigente superior da unidade administrativa;

II - exposição de motivos demonstrando:

a) a compatibilidade do Programa de Pós-Graduação e, quando for o caso, das atividades de pesquisa a serem desenvolvidas, com as atribuições do cargo, adequação do curso com as competências regimentais do Ministério;

b) a relevância do tema a ser pesquisado para a sua atuação profissional;

c) a compatibilidade entre os horários do curso e a jornada de trabalho, sem prejuízo do exercício do cargo.

III - currículo atualizado;

IV - comprovante de aprovação em processo seletivo, fornecido pela instituição promotora do curso, quando for o caso;

V - histórico escolar atualizado, diploma ou declaração da instituição de ensino em que tenha concluído curso de graduação em nível superior;

VI - cronograma das atividades previstas, abrangendo o período para conclusão dos créditos ou disciplinas e para a elaboração e defesa de trabalho final, dissertação ou tese; e

VII - declaração que atenda aos requisitos indicados nos incisos II e III do art. 35º, bem como comprovação dos requisitos indicados nos incisos III, VI, VII e VIII do referido artigo.

Art. 38º O custeio de cursos de longa duração, em qualquer modalidade, não ocorrerá quando houver afastamento do servidor nos casos previstos no Capítulo V da Lei nº 8.112/1990.



Art. 39º A participação em cursos de Pós-Graduação deverá ocorrer, preferencialmente, em local e horários compatíveis com o pleno exercício do cargo.

Seção IV

Do Processo Seletivo Interno

Art. 40º A Unidade de Gestão de Pessoas poderá realizar oportunamente processo seletivo interno, de forma semestral, para viabilizar a contratação de turmas exclusivas para cursos de longa duração ou para otimizar o encaminhamento e promover equidade no recebimento dos pedidos individuais de custeio, o qual será amplamente divulgado no âmbito do Ministério.

Art. 41º Os critérios do processo seletivo interno observarão o que dispõe os art. 34º e 35º desta Portaria e poderão considerar:

I - preferência por servidores do quadro próprio;

II - as titulações acadêmicas do servidor, com preferência para aqueles que não possuam o título acadêmico a que almeja;

III - tempo de serviço na Administração Pública Federal;

IV - cargo ocupado pelo servidor, com preferência para aqueles que ocupam cargo de nível superior;

V - área de atuação do servidor;

VI - previsão da necessidade de desenvolvimento no PDP da unidade de exercício do servidor;

VII - ações afirmativas, conforme Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023;

Art. 42º O resultado do processo seletivo será divulgado nos meios de comunicação internos do Ministério.

Parágrafo único. O processo seletivo de que trata o caput será realizado por meio de edital interno que apresentará os critérios, orientações e prazos a serem observados pelos candidatos.



Seção V

Das Obrigações do Servidor na Participação em Cursos de Longa Duração

Art. 43º O servidor deve apresentar à Unidade de Gestão de Pessoas, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, após o término do curso, os seguintes documentos:

I - Diploma ou Certificado de Conclusão do curso;

II - Cópia do trabalho final, dissertação ou tese;

III - Avaliação de Reação do curso.

§1º Findo o prazo estabelecido no caput, caso ainda não tenha encaminhado a documentação mencionada nos incisos I e II deste artigo, o servidor deverá apresentar declaração emitida pela instituição quanto ao prazo necessário para sua disponibilização;

§2º Caso não apresentada a documentação mencionada no parágrafo anterior, e desde que não apresentada justificativa plausível pelo servidor, ser-lhe-ão aplicadas as consequências descritas no art. 46 desta Portaria.

Art. 44º Durante o período de realização do curso, eventuais dificuldades para cumprimento dos prazos e outros problemas de natureza acadêmica ou profissional devem ser informados pelo servidor, por escrito, à chefia imediata, a qual encaminhará o registro à Unidade de Gestão de Pessoas para apreciação.

Seção VI

Do Ressarcimento de Despesas

Art. 45º O servidor deve ressarcir ao Ministério o valor equivalente ao total das despesas efetuadas, a qualquer título, em decorrência da sua participação nos cursos de Pós-Graduação, incluídas as despesas referentes a taxas de inscrição, mensalidade e quaisquer outras nas seguintes hipóteses:

I - nos casos de reprovação, abandono ou desligamento do curso;

II - nos casos de exoneração a pedido ou demissão, durante a realização do curso;

III - nos casos de exoneração a pedido ou demissão, após a realização do curso, se não cumprido o prazo de permanência necessário no § 5º do art. 32º desta portaria;

§ 1º Nas hipóteses listadas nos incisos I e II deste artigo, o ressarcimento será calculado pelo valor total das despesas executadas.

§ 2º Na hipótese listada no inciso III deste artigo, o ressarcimento será calculado de forma proporcional ao período complementar de permanência previsto no § 5º do art. 32º desta portaria.

§ 3º O ressarcimento deverá observar o rito definido pelo art. 46º da Lei nº 8.112/1990, para a hipótese prevista no inciso I deste artigo, e o procedimento constante do art. 47º da mesma lei nos demais casos.

§ 4º O servidor estará isento do ressarcimento, quando sua participação na ação for interrompida por motivo prolongado de saúde, com a devida justificativa, ou nos casos de exoneração de ofício.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 46º A emissão do certificado de participação em ações internas de desenvolvimento é de competência da Unidade de Gestão de Pessoas, quando a ação possuir a devida anuênciia prévia dessa unidade.

Art. 47º A participação dos servidores ocupantes de cargo de Direção e Assessoramento Superior - DAS, sem vínculo com a administração pública, fica restrita às ações de desenvolvimento de curta e média duração.

Art. 48º Programas e ações de incentivo à formação continuada dos servidores deste Ministério poderão ser implementados de maneira complementar a esta política.

Art. 49º As ações de desenvolvimento a serem contratadas e formalizadas pelas Unidades Administrativas de que trata o art. 5º deverão seguir o que dispõe esta Portaria.

Art. 50º As ações de desenvolvimento 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. 51º Fica revogada a Portaria SGC nº 345, de 19 de maio de 2019.

Art. 52º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DARIO CARNEVALLI DURIGAN

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

