

Ministério da Justiça e Segurança Pública

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 11, DE 6 DE MARÇO DE 2020

Dispõe sobre as normas gerais da Política de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e na Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, resolve:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre as normas gerais da Política de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Parágrafo único. A política de que trata o caput objetiva promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos, nos termos do art. 1º do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Art. 2º O disposto nesta Portaria não se aplica:

I - aos órgãos específicos singulares do Ministério da Justiça e Segurança Pública dotados de unidade própria de gestão de pessoas; e

II - às entidades vinculadas ao Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Parágrafo único. Aos órgãos e entidades de que tratam os incisos do caput caberá regulamentar a política de desenvolvimento de pessoas, no âmbito de suas competências.

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

I - ação de desenvolvimento: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou à distância, com supervisão, orientação ou tutoria;

II - aprimoramento técnico: ação de desenvolvimento ocorrida quando o foco é o aprendizado relacionado a um instrumento, uma técnica, metodologia, ferramenta, norma, sistema, ou qualquer outro procedimento ligado à execução de determinado trabalho ou atividade;

III - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessárias ao desempenho das atribuições de cada unidade administrativa e das atividades e funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos do Ministério da Justiça e Segurança Pública;

IV - desenvolvimento: processo contínuo de capacitação, com enfoque no desenvolvimento profissional e individual do servidor do Ministério da Justiça e Segurança Pública, com vistas a subsidiá-lo no desempenho de suas atividades laborais e, consequentemente, no alcance dos objetivos institucionais;

V - Diagnóstico Institucional de Competências - DINC: identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função;

VI - gestão por competências: metodologia de gestão estratégica de pessoas baseada no desenvolvimento de competências necessárias ao desempenho das funções dos servidores;

VII - instrutor: servidor que ministra aulas em eventos de educação continuada nas modalidades presencial ou à distância, em consonância com a legislação vigente;

VIII - Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento - LND: instrumento pelo qual a área de gestão de pessoas recebe as necessidades de ações de desenvolvimento das unidades e consolida para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas;

IX - multiplicador: servidor que atua na disseminação de conhecimentos obtidos em ações de desenvolvimento, sem ônus para o Ministério da Justiça e Segurança Pública;

X - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: instrumento gerencial com finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais, definido e executado de acordo com a legislação e normativos do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC;

XI - Relatório Anual de Execução do PDP: instrumento de controle, prestação de contas e transparência de execução do PDP, definido e executado de acordo com a legislação e normativos do órgão central do SIPEC;

XII - Relatório de Lacunas de Competências - RLC: instrumento gerencial que apresenta as lacunas de competência individuais e organizacionais, a fim de subsidiar o PDP;

XIII - treinamento comportamental, gerencial ou de liderança: quando o foco é o aprimoramento de uma ou mais características comportamentais ou gerenciais;

XIV - tutor: educador com formação em tutoria, que possui experiência e atuação comprovadas nas áreas relacionadas aos cursos, sendo responsável pelo processo de acompanhamento e controle do ensino-aprendizagem e pela interação com os alunos sob sua responsabilidade, por meio de um ou mais recursos tecnológicos; e

XV - unidade administrativa: unidades que compõem as secretarias e unidades equivalentes do Ministério da Justiça e Segurança Pública, com exceção do Departamento Penitenciário Nacional, da Polícia Federal, da Polícia Rodoviária Federal, do Arquivo Nacional, dos órgãos colegiados e entidades vinculadas.

CAPÍTULO II

DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 4º São diretrizes da Política de Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério da Justiça e Segurança Pública:

I - promoção da formação e educação continuada dos servidores;

II - alinhamento permanente das competências dos servidores aos objetivos institucionais, tendo como referência o Plano Plurianual - PPA e o plano estratégico do órgão;

III - preparação dos servidores para ocupação de cargos e funções de gestão;

IV - atenção às necessidades institucionais para desenvolvimento de competências vigentes e futuras;

V - monitoramento e divulgação das ações de desenvolvimento;

VI - oferta isonômica de ações de desenvolvimento aos servidores;

VII - gestão dos riscos incidentes sobre a implementação do PDP;

VIII - mensuração de resultados decorrentes das ações de desenvolvimento, com vistas a otimizar os investimentos; e

IX - comprometimento dos dirigentes quanto à avaliação das necessidades e ao acompanhamento dos resultados das ações de desenvolvimento dos servidores sob sua responsabilidade.

Art. 5º São instrumentos da Política de Desenvolvimento de Pessoas:

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;

II - o Diagnóstico Institucional de Competências - DINC;

III - o Relatório de Lacunas de Competências - RLC;

IV - o Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento - LND;

V - o Relatório Anual de Execução do PDP; e

VI - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do SIPEC.

CAPÍTULO III
DOS PROCEDIMENTOS

Art. 6º O Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento - LND terá periodicidade anual, devendo ser conduzido pela unidade de gestão de pessoas do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

§ 1º Caberá à unidade de que trata o caput orientar as secretarias e unidades equivalentes quanto:

I - à forma de levantamento das demandas por ações de desenvolvimento;

II - aos prazos para entrega do levantamento das necessidades de desenvolvimento de cada secretaria ou unidade equivalente.

§ 2º As secretarias e às unidades equivalentes caberá o levantamento para cada exercício e encaminhamento das respectivas necessidades de desenvolvimento, de acordo com as diretrizes e procedimentos desta Portaria, e com as orientações da unidade de gestão de pessoas.

§ 3º A unidade de gestão de pessoas consolidará as demandas por necessidades de desenvolvimento das secretarias e unidades equivalentes do Ministério da Justiça e Segurança Pública, promovendo os ajustes necessários previamente à elaboração do PDP.

Art. 7º À unidade de gestão de pessoas, observados os requisitos, procedimentos e prazos estipulados pelo Órgão Central do SIPEC, incumbe:

I - a elaboração, a entrega e a revisão do PDP; e

II - a elaboração e a apresentação do relatório de execução do PDP.

Parágrafo único. A unidade de gestão de pessoas dará ampla divulgação ao PDP e ao respectivo relatório de execução.

Art. 8º O diagnóstico das competências organizacionais, gerenciais, comportamentais e técnicas considerará o conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao funcionamento de cada unidade administrativa e ao desempenho das atribuições cometidas aos servidores.

Art. 9º Cabe a cada unidade administrativa definir e manter atualizado o rol das competências a si relacionadas, quando essenciais ao cumprimento dos objetivos organizacionais e ao atingimento das metas institucionais.

Art. 10. À unidade de gestão de pessoas incumbe:

I - a definição do modelo de gestão por competências a ser adotado; e

II - a orientação das unidades administrativas quanto aos procedimentos para mapeamento e atualização das competências organizacionais, gerenciais, comportamentais e técnicas.

CAPÍTULO IV

DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 11. As ações de desenvolvimento compreendem:

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

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

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

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

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

§ 3º A participação em ações de desenvolvimento de pessoas que implicarem despesa com diárias e passagens somente poderão ser realizadas se o custo total previsto for inferior ao custo de participação em evento realizado na localidade de exercício do servidor, com objeto e nível de qualidade semelhantes.

Art. 12. As ações de desenvolvimento classificam-se:

I - quanto ao enfoque do desenvolvimento requerido:

a) aprimoramento técnico;

b) educação formal;

c) treinamento comportamental, gerencial ou de liderança;

d) preparo para início do exercício em cargo público;

e) preparação para a aposentadoria; ou

f) aprendizado ou aprimoramento de competência de aplicação indireta no trabalho;

II - quanto ao alcance:

a) específicas: quando visam atender às necessidades específicas de uma secretaria ou unidade equivalente; ou

b) transversais: quando buscam desenvolver competências comuns a mais de uma Secretaria ou unidade equivalente.

III - quanto à duração:

a) de curta duração: quando a carga horária for inferior ou igual a oitenta horas-aula;

b) de média duração: quando a carga horária for superior a oitenta horas-aula e inferior a trezentas e sessenta horas-aula; ou

c) de longa duração: quando a carga horária for igual ou superior a trezentas e sessenta horas-aula.

IV - quanto ao custeio:

a) com ônus: quando implicarem a concessão, total ou parcial, de valores relativos a inscrições e outros custos diretos decorrentes da respectiva ação, sem prejuízo da continuidade do vencimento e demais vantagens inerentes ao cargo ou função;

b) com ônus limitado: quando implicarem a manutenção do vencimento e demais vantagens do cargo ou função, excluídos quaisquer valores para custeio da respectiva ação; ou

c) sem ônus: quando não acarretar qualquer despesa para o Ministério da Justiça e Segurança Pública, inclusive quanto ao vencimento ou demais vantagens decorrentes de vínculo funcional com a administração federal.

Art. 13. O servidor que, encerrada a ação de desenvolvimento, obtiver frequência mínima de setenta e cinco por cento, considerando os registros formais de sua participação, fará jus ao recebimento de certificado de conclusão.

Art. 14. A participação de servidor em ações de desenvolvimento ocorre por iniciativa própria ou da administração, nos limites dispostos no PDP.

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

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

Art. 15. A indicação de servidor para participação em ação de desenvolvimento será motivada, considerando-se os seguintes aspectos:

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

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

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

Art. 16. Na forma e nos prazos previamente definidos pela unidade de gestão de pessoas do Ministério da Justiça e Segurança Pública, o servidor poderá ser convocado para disseminar conhecimentos adquiridos em ação de desenvolvimento de que tenha participado nos últimos doze meses.

Art. 17. Para fins desta Portaria, são requisitos para participação de servidor público federal em ações de desenvolvimento de curta e média duração:

I - estar em efetivo exercício em uma das unidades do Ministério da Justiça e Segurança Pública;



II - demonstrar correlação direta entre o conteúdo programático do evento pleiteado e as atribuições do cargo ocupado;
 III - não possuir férias ou outros afastamentos programados para o período previsto para realização da ação pleiteada;
 IV - ter apresentado à unidade de gestão de pessoas cópia do diploma, certificado ou documento similar que comprove a efetiva conclusão no último evento de desenvolvimento de que tenha participado;
 V - ter realizado a avaliação da última ação de desenvolvimento da qual tenha participado; e

VI - apresentar autorização prévia da chefia imediata.

Art. 18. Para fins desta Portaria, são considerados requisitos para participação dos servidores públicos civis federais em ações de desenvolvimento de longa duração:

I - estar em efetivo exercício em uma das unidades do Ministério da Justiça e Segurança Pública há pelo menos um ano;

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

III - não possuir restrições decorrentes de desligamento de ações de desenvolvimento passadas, conforme estabelecido no art. 32;

IV - não haver processo de cessão, requisição ou redistribuição em tramitação no Ministério da Justiça e Segurança Pública, cujo interessado seja o servidor solicitante;

V - credenciamento da instituição promotora da ação junto ao Ministério da Educação, ou, na hipótese de curso realizado no exterior, reconhecimento internacional como centro de referência ou excelência na temática, atestado por meio de classificações ou credenciações internacionais, ou conceitos divulgados por publicações especializadas;

VI - demonstrar correlação entre os programas de estudo a serem desenvolvidos no curso e as competências do cargo ou função, ou sua correlação com o Planejamento Estratégico do Ministério da Justiça e Segurança Pública ou com as áreas de conhecimento identificadas no PDP; e

VII - preencher formulário próprio e termo de compromisso, a ser encaminhado à unidade de gestão de pessoas, observado o prazo estabelecido nesta Portaria.

Parágrafo único. Além dos requisitos previstos neste artigo, aplicam-se às ações de desenvolvimento de longa duração os requisitos fixados no art. 17.

Art. 19. Os cursos de mestrado, doutorado e pós-doutorado que gerem ônus para a administração poderão ser autorizados uma única vez para cada servidor, por tipo de graduação.

Art. 20. A participação em ações de longa duração por servidores requisitados ou cedidos, em exercício no Ministério da Justiça e Segurança Pública, limitar-se-á a vinte por cento das vagas ofertadas, salvo em caso de haver disponibilidade de vagas na respectiva turma.

Art. 21. A participação dos servidores ocupantes de cargo de Direção e Assessoramento Superior - DAS, sem vínculo com a administração pública, fica restrita às ações de curta e média duração.

Art. 22. A participação em eventos de longa duração deverá ser precedida, preferencialmente, de processo seletivo.

CAPÍTULO V DOS PRAZOS

Art. 23. A solicitação para participação do servidor em ações de desenvolvimento será feita mediante o preenchimento de formulário próprio, a ser encaminhado à unidade de gestão de pessoas com os seguintes prazos mínimos de antecedência:

I - dez dias, para ações sem ônus;

II - trinta dias, para ações realizadas no Distrito Federal, com custo equivalente ao valor estabelecido em lei para dispensa de licitação;

III - quarenta dias, para ações realizadas fora do Distrito Federal, com custo equivalente ao valor estabelecido em lei para dispensa de licitação; ou

IV - sessenta dias, para ações com valor acima do limite estabelecido em lei para dispensa de licitação.

§ 1º A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens será aprovada nos termos da legislação vigente, conforme orientações do Órgão Central do SIPEC.

§ 2º Quando a ação de desenvolvimento ocorrer fora do município sede da unidade administrativa de exercício do servidor, as diárias e passagens serão providenciadas pela respectiva unidade administrativa.

Art. 24. Ao término da ação de desenvolvimento de curta ou média duração, o servidor, em até cinco dias úteis, deverá encaminhar à unidade de gestão de pessoas cópia do certificado de conclusão ou participação, acompanhado de cópia digitalizada da avaliação da respectiva ação.

Art. 25. O servidor que participar de ação de longa duração deve apresentar à unidade de gestão de pessoas, no prazo de noventa dias, após seu término, os seguintes documentos:

I - certificado de conclusão; e

II - relatório do servidor sobre o impacto da respectiva ação de desenvolvimento na sua atuação no âmbito do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Art. 26. Concluída a ação de longa duração, o servidor será obrigado a cumprir o período de que trata o § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, sem prejuízo da observância de outras vedações previstas em legislações específicas e atos normativos editados pelo Órgão Central do SIPEC.

CAPÍTULO VI DAS COMPETÊNCIAS

Art. 27. Para os fins a que se destina esta Portaria, à unidade de gestão de pessoas compete:

I - disponibilizar metodologia e ferramentas para a realização do LND;

II - conduzir, consolidar e divulgar o LND, anualmente;

III - elaborar, executar, revisar, monitorar e avaliar o PDP;

IV - subsidiar a elaboração da proposta orçamentária para gastos com ações de desenvolvimento;

V - identificar e promover ações de desenvolvimento humano-organizacional, transversais às unidades do Ministério da Justiça e Segurança Pública, inclusive as que impactam no desenvolvimento de lideranças, na preparação para ocupação de cargos gerenciais, no clima organizacional, na preparação para a aposentadoria e na qualidade de vida no trabalho;

VI - priorizar ações de desenvolvimento previstas no PDP, tendo como parâmetros o desenvolvimento de competências necessárias ao alcance dos objetivos institucionais, as orientações do Órgão Central do SIPEC e a disponibilidade de recursos;

VII - aprovar as participações em ações de desenvolvimento, observado o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 11;

VIII - divulgar a programação das ações de desenvolvimento com antecedência suficiente que possibilite a adesão dos servidores;

IX - deliberar quanto às justificativas de cancelamento ou desistência nas ações de desenvolvimento, para o fim de eventual restituição das despesas incorridas pela administração na respectiva ação de desenvolvimento;

X - recrutar e selecionar instrutores internos e externos para execução das ações de desenvolvimento;

XI - emitir certificados decorrentes das ações de desenvolvimento promovidas pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública;

XII - incentivar e promover ações de disseminação de conhecimento; e

XIII - elaborar e divulgar o relatório anual de execução do PDP, conforme orientações do Órgão Central do SIPEC.

Art. 28. As Secretarias e unidades equivalentes compete:

I - coordenar e consolidar o LND em suas respectivas unidades administrativas;

II - informar à unidade de gestão de pessoas sobre a necessidade de revisão das suas competências, incluindo a atualização das ações de desenvolvimento requeridas e a revisão do PDP;

III - apoiar e aprovar o respectivo mapeamento de competências das respectivas unidades administrativas;

IV - acompanhar o orçamento para ações de desenvolvimento específicas das suas unidades administrativas; e

V - priorizar as ações de desenvolvimento específicas das suas unidades administrativas de acordo com os objetivos e as metas institucionais.

Art. 29. Às unidades administrativas compete:

I - descrever as competências técnicas necessárias à execução das respectivas competências regimentais; e

II - apurar as necessidades de desenvolvimento da área, de acordo com o LND.

Art. 30. À chefia imediata do servidor compete:

I - incentivar, apoiar, valorizar e zelar pelo desenvolvimento do servidor;

II - avaliar o impacto das ações de desenvolvimento no desempenho do servidor;

III - indicar a participação de servidor para ação de desenvolvimento, considerando as lacunas identificadas entre as competências requeridas e as possuídas pelo servidor; e

IV - justificar a ausência de servidor em ação de desenvolvimento, quando por necessidade do serviço.

CAPÍTULO VII

DAS RESPONSABILIDADES E SANÇÕES

Art. 31. São responsabilidades do servidor:

I - solicitar a participação em ações de desenvolvimento, preenchendo os respectivos formulários e o termo de compromisso, dentro dos prazos previstos nesta Portaria;

II - fornecer as informações necessárias à sua participação nas ações de desenvolvimento;

III - comprometer-se com a frequência nas ações de desenvolvimento, encaminhando justificativa de ausência, quando necessária, sob pena de ressarcimento ao erário das despesas efetivadas com sua participação;

IV - aplicar e disseminar os conhecimentos, métodos, instrumentos e habilidades adquiridos em ação de desenvolvimento;

V - apresentar à unidade de gestão de pessoas cópia do certificado de conclusão ou participação, conforme prazos estabelecidos nesta Portaria;

VI - avaliar a ação de desenvolvimento da qual participou;

VII - atualizar seu currículo após a participação em ação de desenvolvimento; e

VIII - encaminhar à unidade de gestão de pessoas, ao término do curso de longa duração, um exemplar da monografia, dissertação ou tese, para disponibilização na biblioteca do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Art. 32. Perderá o direito de participar de ação de desenvolvimento, pelo período de doze meses, contados do término do último evento de que tenha participado, o servidor que:

I - sofrer reprovação;

II - abandonar ou desistir da participação na ação, injustificadamente, após seu início; e

III - for desligado da ação, por iniciativa da instituição promotora do evento ou a pedido da administração, em face de conduta incompatível com o regime disciplinar aplicável.

Art. 33. A ocorrência das hipóteses previstas no art. 32 implicará o ressarcimento, pelo servidor, dos valores custeados pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública, nas formas especificadas nos arts. 46 e 47 da Lei nº 8.112, de 1990, e nos normativos do Órgão Central do SIPEC e do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

§ 1º O servidor estará isento do ressarcimento quando sua participação na respectiva ação for interrompida em virtude de necessidade do serviço, formalmente justificada pela chefia imediata, que deverá demonstrar a indispensabilidade do trabalho em detrimento do curso, sob pena de incidência do ressarcimento de que trata o caput.

§ 2º Deverá ressarcir ao erário na forma do caput o servidor que, ocorrida a interrupção da ação de desenvolvimento por motivo de trancamento, não retomar sua participação em até dois anos, ou no prazo máximo estabelecido pela instituição promotora, o que for menor.

Art. 34. Caberá ressarcimento ao erário das disciplinas cursadas e não aproveitadas, em caso de mudança de curso de graduação e pós-graduação, nas formas especificadas nos arts. 46 e 47 da Lei nº 8.112, de 1990, e normativos do Órgão Central do SIPEC e do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Art. 35. A ausência injustificada do servidor às ações de desenvolvimento realizadas no horário de expediente, ainda que respeitado o limite de faltas permitido no respectivo evento, configurará falta ao serviço, acarretando os inerentes efeitos legais e financeiros.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. O disposto nesta Portaria não se aplica aos empregados de empresas prestadoras de serviços junto ao Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Art. 37. Será submetido à regulamentação específica estabelecida pelo Ministério da Economia o afastamento dos servidores integrantes da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental em exercício no Ministério da Justiça e Segurança Pública, na hipótese de haver pretensão de participação em cursos de longa duração, no País ou no exterior.

Art. 38. Não será permitido o reembolso de despesas efetuadas diretamente pelo servidor em ações de desenvolvimento, salvo mediante expressa autorização da unidade de gestão de pessoas, emitida previamente à inscrição.

Art. 39. A unidade de gestão de pessoas publicará regulamentação específica para:

I - licença para capacitação e afastamentos;

II - gratificação por encargo de curso ou concurso; e

III - programa de incentivo educacional.

Art. 40. A participação em ações de desenvolvimento fora do horário de expediente, ou nos finais de semana e feriados, não implicará pagamento de horas extraordinárias, concessão de folgas ou dedução das horas de estudo da jornada diária de trabalho.

Art. 41. As ações de desenvolvimento requeridas até a data de publicação desta Portaria ficam mantidas nas condições em que foram deferidas.

Art. 42. Para a contratação de ações de desenvolvimento de que trata esta Portaria, observar-se-á a legislação vigente e as orientações do Órgão Central do SIPEC.

Art. 43. Os casos omissos serão resolvidos pela unidade de gestão de pessoas.

Art. 44. Fica revogada a Portaria nº 2.716, de 5 de agosto de 2013, do Ministério da Justiça.

Art. 45. Esta Portaria entra em vigor em 17 de março de 2020.

SERGIO MORO

