



FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE
DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO - DIRAD
COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS LOGÍSTICOS - CGLOG
COORDENAÇÃO DE DOCUMENTAÇÃO, INFORMAÇÃO E LOGÍSTICA - CODIL
DIVISÃO DE DOCUMENTAÇÃO E PUBLICAÇÃO - DIDOP
SERVIÇO DE BIBLIOTECA E PUBLICAÇÃO OFICIAL - SEBIP

BOLETIM DE PESSOAL E SERVIÇO

Brasília-DF, segunda-feira, 13 de julho de 2020

SUMÁRIO

ATOS ADMINISTRATIVOS

PRESIDÊNCIA

PORTARIA Nº 411, DE 3 DE JULHO DE 2020 2

FICHA TÉCNICA

Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE

PRESIDENTE: MARCELO LOPES DA PONTE

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO: PAULA NUNAN

Boletim de pessoal e serviço / Fundo Nacional de Desenvolvimento da
Educação. - N. 127(jul.2010)- . — Brasília: FNDE, 1993- .

Diário

Continuação de: Boletim de Pessoal e Serviço - Extra

1. Atos oficiais das autoridades administrativas - Periódicos. I. Fundo
Nacional de Desenvolvimento da Educação

CDU 35.077.2(05)

SBS - Quadra 02 - Bloco 'I' - Ed. Elcy Meireles - Térreo

Brasília/DF - CEP: 70.070-929

Telefone: (061) 2022-4018 / 4020

BPS Nº 201/2020

PORTARIA Nº 411, DE 3 DE JULHO DE 2020

Regulamenta a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD, no âmbito do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE.

O **PRESIDENTE DO FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO - FNDE**, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 38, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e em conformidade com o Decreto nº 9.007, de 20 de março de 2017, resolve:

CONSIDERANDO as disposições do Decreto nº 9.991, de 29 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, que dispõe sobre os critérios e os procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar procedimentos e normas para a elaboração, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP no FNDE, assim como as licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a regulamentação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD no âmbito do FNDE, com vistas à manutenção do quadro de pessoal qualificado e comprometido com a eficiência, a eficácia e a transparência como atributos inerentes ao processo de atuação da Autarquia, contribuindo para o incremento dos níveis de qualidade e para produtividade organizacional.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

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

I - PNPD: Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas instituído pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

II - SIPEC: Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.

III - PDP: Plano de Desenvolvimento de Pessoas, ou seja, documento contendo o diagnóstico das necessidades de desenvolvimento dos servidores do FNDE e as ações planejadas para atendê-las no ano subsequente.

IV - Ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, prevista no PDP, tais como: cursos presenciais e a distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários, congressos, dentre outras ações, organizadas de maneira formal, realizadas de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância.

V - Ações de desenvolvimento transversais: ações com temas e conteúdos comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

VI - Ações de desenvolvimento não transversais: ações com temas e conteúdos não comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

VII - CGD-FNDE: Comitê de Gestão das Ações de Desenvolvimento do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação.

VIII – Unidade de gestão de pessoas: Unidade prevista no Regimento interno do FNDE com competência para coordenar e gerenciar as ações referente à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDE no âmbito do FNDE, representando as unidades administrativas a ela subordinadas.

IX - Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação: Unidade prevista no Regimento interno do FNDE com competência para coordenar e gerenciar os processos de capacitação e desenvolvimento dos servidores nas Carreiras e Plano Especial de Cargos da Autarquia.

X – Unidade de gestão de pessoas responsável pela legislação: Unidade prevista no Regimento interno do FNDE com competência para promover pesquisas e estudos sobre a legislação aplicada à pessoal e analisar solicitações de concessão de direitos previstos na legislação vigente.

XI - Unidade de gestão de pessoas responsável pelo cadastro e assentamento funcional: Unidade prevista no Regimento interno do FNDE com competência

para prestar informações relacionadas ao assentamento funcional de servidores do FNDE, com base nos registros disponíveis em sistemas de gestão de pessoas.

XII - Unidade dirigente: trata-se da Presidência, Gabinete, Auditoria Interna, Procuradoria Federal e Diretorias do FNDE

XIII - Unidade administrativa: trata-se da área prevista na estrutura organizacional do FNDE e que está vinculada à uma Unidade dirigente.

Art. 3º As ações para o desenvolvimento de pessoas no âmbito do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE regem-se pelos princípios e normas estabelecidos na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, nos termos do Decreto nº 9.991/2019 e normativos editados pelo órgão central do SIPEC.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento de que tratam essa Portaria deverão estar alinhadas aos objetivos organizacionais do FNDE.

Art. 4º As ações de desenvolvimento seguirão os princípios da economicidade, da eficiência, da impessoalidade e deverão ser ofertadas de forma equânime aos servidores.

Art. 5º As ações de desenvolvimento deverão atender as necessidades operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras; preparar os servidores para as substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo; e preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos do FNDE.

Art. 6º As ações de desenvolvimento demandadas pelas Unidades administrativas do FNDE serão classificadas em ações de desenvolvimento transversais e não transversais conforme disposto nos normativos editados pelo órgão central do SIPEC.

Art. 7º As ações de desenvolvimento transversais serão realizadas, preferencialmente, pelas Escolas de Governo do Poder Executivo Federal, salvo quando não houver a possibilidade de realização pelas mesmas.

Art. 8º É atribuição da Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação:

I - Elaborar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP do FNDE e encaminhá-lo ao órgão central do SIPEC no prazo estipulado;

II - Identificar, após consulta às Unidades dirigentes do FNDE, as necessidades de ações de desenvolvimento dos servidores e registrá-las no PDP;

III - Encaminhar a proposta do PDP para aprovação do (a) Presidente do FNDE, permitida a delegação ao (a) Diretor (a) de Administração, que tem competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação;

IV - Divulgar, após aprovação do PDP/FNDE pelo órgão central do SIPEC, para as Unidades dirigentes do FNDE, as ações disponibilizadas na Escola Nacional de Administração Pública – ENAP e nas demais escolas de governo e as orientações para a realização das ações;

V - Promover os ajustes necessários no PDP/FNDE aprovado, considerando as adequações propostas no decorrer do exercício, bem como observando as condições orçamentárias e financeiras destinadas às ações de desenvolvimento;

VI - Encaminhar a proposta de revisão do PDP/FNDE ao órgão central do SIPEC, observado o prazo previsto no art. 10 da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019;

VII- Executar, monitorar e avaliar o PDP/FNDE perante o órgão central do SIPEC, dentro dos prazos estabelecidos;

VIII - Realizar a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, por meio da identificação, avaliação, definição das respostas e implementação de medidas de controle;

IX - Elaborar o Relatório Anual de Execução do PDP/FNDE e enviar ao órgão central do SIPEC, dentro do prazo estabelecido, após aprovação do (a) Presidente do FNDE, permitida a delegação ao (a) Diretor (a) de Administração, vedada a subdelegação;

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

XI - Orientar e acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional.

Art. 9º É atribuição da Unidade de gestão de pessoas responsável pela legislação a análise das solicitações de afastamentos baseadas nesta Portaria, quanto ao seu amparo legal.

CAPÍTULO II

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP/fnde

Seção I Elaboração

Art. 10. O PDP/FNDE será elaborado anualmente com as informações disponibilizadas pelas Unidades administrativas do FNDE, por meio de sua Unidade dirigente, acerca das necessidades de desenvolvimento de seus servidores e será precedido por um diagnóstico de competências da Autarquia.

Art. 11. A Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação realizará os procedimentos necessários para o levantamento das ações de desenvolvimento junto às Unidades dirigentes do FNDE.

Parágrafo único. As Unidades dirigentes ficarão responsáveis por divulgar os procedimentos citados no *caput* às áreas a elas vinculadas, bem como receber as respostas, consolidá-las e encaminhá-las para a Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação, dentro do prazo estabelecido.

Art. 12. As Unidades administrativas vinculadas às Unidades dirigentes, ao receber o comunicado, deverão realizar os procedimentos necessários, dentro das condições e prazos estabelecidos, a fim de identificar as demandas de ação de desenvolvimento que irão compor o PDP/FNDE.

Art. 13. O PDP/FNDE poderá ser revisado a qualquer momento, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo, devendo ser novamente submetido à aprovação da Presidência do FNDE, permitida a delegação ao (a) Diretor (a) de Administração, vedada a subdelegação.

Parágrafo único. A revisão proposta pelo FNDE será submetida à avaliação do Ministério da Economia até o quinto dia útil do mês e se dará por meio órgão central do SIPEC.

Seção II Execução, Acompanhamento e Avaliação

Art. 14. Para cada necessidade de desenvolvimento, a Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação acompanhará e registrará as informações solicitadas pelo órgão central do SIPEC e outras necessárias pela gestão de pessoas do FNDE.

Art. 15. Ao fim de cada ação de desenvolvimento, o servidor e sua chefia imediata deverão realizar a respectiva avaliação, com o objetivo de fornecer informações para o Relatório Anual de Execução do PDP/FNDE, nos termos do inciso IV do art. 15 e inciso II do art. 16 da IN 201/2019.

Art. 16. A Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação disponibilizará para os servidores e suas chefias imediatas os instrumentos ou meios para a avaliação das ações de desenvolvimento realizadas.

Seção III

Relatório Anual de Execução do PDP/FNDE

Art. 17. O Relatório Anual de Execução do PDP será elaborado com a consolidação das informações recebidas pelos servidores e suas chefias imediatas, por meio do preenchimento dos instrumentos disponibilizados pela Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação.

Parágrafo único. O Relatório Anual de Execução do PDP/FNDE deverá conter as informações solicitadas no § 2º do Art. 19 da Instrução Normativa nº 201/2019, e outras que venham ser solicitadas pelo órgão central do SIPEC.

Art. 18. As informações e dados obtidos no Relatório Anual de Execução do PDP do FNDE deverão ser utilizados para o aprimoramento do PDP do ano seguinte.

CAPÍTULO III

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 19. As ações de desenvolvimento transversais não disponíveis e as ações de desenvolvimento não transversais poderão ser ofertadas sem despesa para o FNDE mediante ações internas como aulas ministradas por multiplicadores, oficinas, seminários, workshops; ou ações externas como parcerias com outras instituições da administração pública.

Parágrafo único. No caso de inexistência de vagas suficientes para atender a demanda de servidores do FNDE nas ações de desenvolvimento transversais realizadas pelas Escolas de Governo, aplica-se o disposto no caput deste Artigo.

Art. 20. Nas ações internas de que trata o Art. 17, caberá à Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação a adoção das providências necessárias à

realização da atividade, incluindo-se o planejamento, a execução, o controle e a avaliação.

Parágrafo único. No caso das ações internas promovidas por iniciativa ou solicitação de outras Unidades administrativas do FNDE, a Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação dará o apoio e o suporte necessário para a realização da ação de desenvolvimento.

Art. 21. No caso de cursos realizados internamente, serão fornecidos certificados emitidos pelo FNDE aos servidores que:

I - obtiverem o mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência da carga horária total do evento, ou de cada disciplina, módulos ou seções similares, se houver essa divisão;

II - forem aprovados nas ações de desenvolvimento, se for o caso.

Art. 22. O servidor que realizar a inscrição para participar de ação de desenvolvimento, prevista no PDP, nas Escolas de Governo ou em outra instituição sem despesa para o FNDE, deverá comunicar a Unidade responsável pela capacitação, de modo a permitir o monitoramento da execução do PDP/FNDE e o controle da frequência, nos casos de cursos realizados em horário de expediente.

Parágrafo único. Os cursos realizados em horário de expediente de que trata o Art. 22 deverão ser autorizados pela chefia imediata.

Art. 23. Após a conclusão das ações de desenvolvimento nas Escolas de Governo ou em outras instituições sem despesas para o FNDE, o servidor deverá encaminhar o certificado ou diploma à Unidade responsável pela capacitação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a conclusão do curso, para fins de registro no PDP/FNDE e nos sistemas de gestão de pessoas.

Seção I

Despesas com Ações de Desenvolvimento

Art. 24. As despesas com ações de desenvolvimento, conforme descritas no Art. 16 do Decreto nº 9.991/2019, somente poderão ser realizadas se estiverem previstas no PDP/FNDE e aprovadas após manifestação técnica do órgão central do SIPEC.

Art. 25. As contratações de ações de desenvolvimento de que trata o Art. 24 ocorrerão prioritariamente para atender aos servidores de forma coletiva, de modo a ampliar a

capacidade de atendimento das demandas voltadas para competências específicas das equipes do FNDE e otimizar a utilização dos recursos.

Art. 26. O FNDE poderá firmar parceria com as Escolas de Governo e as Instituições Federais de Ensino Superior – IFES para a criação de turmas ou vagas exclusivas para os servidores do FNDE, desde que atendidos os requisitos necessários.

Art. 27. As ações de desenvolvimento fora de Brasília serão submetidas à análise e deliberação do CGD/FNDE, após manifestação técnica da Unidade responsável pela capacitação.

Art. 28. A participação em ação de desenvolvimento 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.

Parágrafo único. Exceções ao disposto no *caput* poderão ser aprovadas pela Unidade de gestão de pessoas, mediante justificativa e aprovação do (a) Presidente do FNDE, permitida a delegação ao (a) Diretor (a) de Administração, que tem competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

Art. 29. São requisitos para participação em ações de desenvolvimento de que trata o Art. 25:

I - ser servidor do quadro efetivo do FNDE, ocupante de cargo comissionado ou exercício descentralizado;

II - estar em efetivo exercício na Autarquia;

III - preencher os pré-requisitos exigidos para participação no evento;

IV - estar adimplente com as obrigações estabelecidas nesta Portaria e nos normativos editados pelo órgão central do SIPEC.

Parágrafo único. Os cursos com carga horária igual ou superior a 360 horas só poderão ser realizados por servidores com vínculo efetivo com a administração pública federal.

Art. 30. Para solicitar participação em ação de desenvolvimento com ônus para o FNDE, o servidor deverá:

I - preencher o formulário disponibilizado pela unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação, descrevendo as informações da ação de desenvolvimento;

II - apresentar os documentos que contêm os detalhes sobre a programação e conteúdo da ação de desenvolvimento, com anuência da chefia imediata;

III - informar a justificativa da necessidade da ação de desenvolvimento;

IV - indicar o trecho (ou a temática) do PDP/FNDE vigente em que está prevista a necessidade de desenvolvimento;

V - Além das informações indicadas neste artigo, a unidade de gestão de pessoas poderá solicitar documentos ou informações complementares caso julgar necessário à regular instrução do processo ou comprovação das informações nele contidas.

Art. 31. A Unidade responsável pela capacitação irá analisar a solicitação de capacitação, manifestando-se tecnicamente se ação de desenvolvimento solicitada está prevista no PDP/FNDE e se está alinhada com os objetivos estratégicos da Autarquia.

Art. 32. A Unidade responsável pela capacitação ficará responsável pela abertura do processo administrativo que trata das despesas de contratação de cursos, seguindo as orientações do órgão central do SIPEC e da Lei nº 8.666/93.

§ 1º. Nos casos em que a legislação exigir a elaboração de Projeto Básico ou Termo de Referência, este será elaborado pela unidade solicitante e enviado juntamente com a solicitação de ação de desenvolvimento.

§ 2º. O processo administrativo deverá conter a justificativa da necessidade da despesa e a comprovação da impossibilidade de realizar a ação de desenvolvimento nas Escolas de Governo.

Art. 33. O servidor deverá ressarcir integralmente as despesas realizadas com a ação de desenvolvimento, na forma prevista nos artigos 46 e 47 da Lei nº 8.112/90, ficando impedido de participar de novas ações até a devolução integral dos valores custeados, nos seguintes casos:

I - desistir de realizar a ação de desenvolvimento e não comunicar a desistência em tempo hábil para que a Unidade responsável pela capacitação possa cancelar a

inscrição sem prejuízo financeiro para o FNDE ou substituir o (a) servidor (a) desistente por outro (a) que deseja realizar a ação de desenvolvimento;

II - não for aprovado na ação de desenvolvimento realizada;

III - não apresentar o certificado de conclusão de curso, diploma ou documento equivalente no prazo de 30 (trinta) dias corridos após a conclusão da ação de desenvolvimento.

Art. 34. Após notificação por parte da Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação, o servidor que for penalizado conforme o Art. 33 poderá recorrer da decisão diretamente a Unidade hierarquicamente superior à que proferiu a decisão em única e última instância, respeitando os ditames da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Parágrafo único. A análise da justificativa contida no requerimento de que trata o caput deste artigo será submetida à análise e deliberação do CGD/FNDE.

Art. 35. O servidor que participar de ação de desenvolvimento com ônus para o FNDE poderá ser convocado como agente multiplicador no tema em que foi capacitado.

Seção II

Reembolso

Art. 36. O (A) Presidente do FNDE poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;

II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

III - atendimento das condições previstas no Decreto nº 9991/2019 e na IN nº 201/2019 para a realização da ação de desenvolvimento; e

IV - existência de justificativa do solicitante, com a concordância da chefia imediata e da Unidade responsável pela capacitação, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do FNDE.

Parágrafo único. A Unidade responsável pela capacitação deverá justificar e indicar o motivo pelo qual não foi possível realizar a despesa pelo FNDE em tempo hábil.

CAPÍTULO IV

AFASTAMENTOS

Art. 37. Consideram-se afastamentos para participação em ações de desenvolvimento, para os fins desta portaria:

I - licença para capacitação;

II - afastamentos para participação em programa de treinamento regularmente instituído; e

III - afastamentos para participação em programa de pós-graduação *Stricto sensu* no país.

Art. 38. Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I - não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo; e

II - 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. 39. Os afastamentos de que trata o Art. 37 deverão ter suas ações previstas no PDP do FNDE ou entidade de exercício do servidor e deverão estar alinhadas ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

I - ao seu órgão de exercício ou lotação;

II - à sua carreira ou cargo efetivo; e

III - ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.

Art. 40. O requerimento de afastamento do servidor deverá conter:

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) custos previstos relacionados diretamente com a ação, se houver; e
- f) custos previstos com diárias e passagens, se houver.

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

III - manifestação da chefia imediata do servidor quanto à compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade, com sua concordância quanto à solicitação;

IV - demonstração, por meio de justificativa do servidor e da manifestação da chefia imediata, que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor; e

V - pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, nos casos do §1º do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019.

§ 1º. O período de trânsito, previsto na alínea c) do inciso I relativo aos afastamentos *stricto sensu* estará, em regra, contido no período total solicitado pelo servidor.

§ 2º. O período de trânsito relacionado a Licença Capacitação e a curso de pequena carga horária será, em regra, de dois dias por trecho, podendo ser apresentada solicitação fundamentada para sua dilatação.

§ 3º. Além das informações previstas neste artigo, a Unidade de gestão de pessoas poderá solicitar documentos ou informações complementares caso julgar necessário à regular instrução do processo ou comprovação das informações nele contidas.

Art. 41. Após a entrega do requerimento por parte do servidor, a Unidade de gestão de pessoas responsável pela capacitação se manifestará quanto ao alinhamento da

solicitação com os objetivos estratégicos do FNDE e com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP/FNDE.

Art. 42. Caberá à Unidade de gestão de pessoas responsável pelo cadastro e assentamento funcional a prestação de informações relacionadas aos registros constantes em assentamentos funcionais dos servidores do FNDE, destacando análise quanto ao tempo de serviço para efeito de instrução processual, respeitadas as suas competências regimentais.

Art. 43. Caberá à Unidade de gestão de pessoas responsável pela legislação a análise dos requisitos relacionados ao amparo legal da solicitação, respeitadas as suas competências regimentais.

Art. 44. Caberá à Unidade de gestão de pessoas a adoção dos encaminhamentos necessários à autorização ou não do afastamento, após a análise da conformidade processual e a regular manifestação das unidades técnicas responsáveis.

Art. 45. A autorização do afastamento, após a devida tramitação, será efetivada por meio da publicação do ato de concessão do afastamento no Boletim de Pessoal e Serviço (BPS).

Art. 46. A concessão de licença ou afastamento nos termos deste capítulo não implica a obrigatoriedade de substituição de força de trabalho por parte da Unidade de gestão de pessoas.

Art. 47. O servidor cedido, requisitado ou com lotação provisória deverá requerer sua licença ou afastamento em seu órgão de origem, após prévia manifestação do órgão ou entidade em que se encontre em exercício quanto à oportunidade e à conveniência do seu afastamento.

Parágrafo único. A manifestação de que trata este artigo, quando a ação buscar a capacitação em competência relacionada ao órgão de exercício, será acompanhada do trecho do PDP daquele órgão e declaração de que a ação de capacitação está alinhada com o referido plano.

Art. 48. É vedada a concessão de afastamento ou licença para capacitação a servidor titular, exclusivamente, de cargo em comissão, sem vínculo com a Administração Pública.

Seção I

Afastamento para Pós Graduação *Stricto Sensu*

Art. 49. O afastamento para participação em programa de pós-graduação *Stricto sensu* será concedido conforme interesse da administração, o qual será definido em razão das possibilidades de aproveitamento do conteúdo do curso para a melhoria do desempenho funcional do servidor ou incremento de sua produtividade nas áreas de interesse do FNDE, observado o previsto no PDP/FNDE, no Regimento Interno da Autarquia e nas atribuições dos Postos de Trabalho.

Art. 50. O afastamento para pós-graduação *Stricto Sensu* dar-se-á pelos prazos máximos a seguir, vedada a prorrogação:

I - 24 (vinte e quatro) meses, no caso de mestrado;

II - 48 (quarenta e oito meses), no caso de doutorado; e

III - 12 (doze) meses, no caso de pós-doutorado.

§ 1º. Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento o servidor poderá utilizar a licença para capacitação, respeitando o limite máximo de 48 (quarenta e oito) meses.

§ 2º. O servidor deve retornar às atividades imediatamente após o término do prazo, apresentando-se à Unidade de gestão de pessoas para redefinição de exercício.

Art. 51. Poderá pleitear afastamento para pós-graduação *Stricto sensu* o servidor que:

I - em caso de programa de mestrado:

a) tenha cumprido pelo menos três anos de efetivo exercício; e

b) não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou para participar de programa de mesma natureza nos dois anos anteriores à data da solicitação do afastamento;

II - em caso de programa de doutorado:

a) tenha cumprido pelo menos quatro anos de efetivo exercício; e

b) não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou para participar de programa de mesma natureza nos dois anos anteriores à data da solicitação do afastamento.

III - em caso de programa de pós-doutorado:

- a) tenha cumprido pelo menos quatro anos de efetivo exercício; e
- b) não tenha se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou para participar de programa de mesma natureza nos quatro anos anteriores à data da solicitação do afastamento.

Art. 52. O afastamento para pós-graduação *stricto sensu* não poderá ser concedido aos servidores que:

I - estejam em gozo de licença:

- a) para tratamento da própria saúde concedido por períodos consecutivos superiores a 120 (cento e vinte) dias;
- b) por motivo de doença em pessoa da família;
- c) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- d) para tratar de interesses particulares;
- e) para desempenho de mandato classista; e
- f) para atividade política.

II - tiver obtido desempenho insuficiente em pelo menos uma das Avaliações de Desempenho Individual referentes às duas últimas avaliações; e

III - estiver respondendo a sindicância ou processo administrativo disciplinar ou cumprindo penalidade disciplinar, na data do pedido do afastamento.

§ 1º. Os documentos escritos em língua estrangeira, apresentados pelo servidor, deverão estar acompanhados da respectiva tradução para a língua portuguesa.

§2º. A Unidade de gestão de pessoas poderá realizar diligências e requerer a complementação das informações prestadas pelo servidor.

Art. 53. O afastamento para pós-graduação *stricto sensu* será com ônus limitado à remuneração do servidor.

Parágrafo único. É vedado ao servidor celebrar contrato de trabalho para vigorar durante o período do afastamento realizado nos termos desta norma.

Art. 54. A participação dos servidores está condicionada à homologação da autoridade competente, observados os procedimentos estabelecidos nesta portaria.

Art. 55. O período do afastamento será considerado como de efetivo exercício.

Parágrafo único. A contagem do tempo de serviço será suspensa para fins de progressão e promoção funcional.

Art. 56. O servidor beneficiado com a concessão do afastamento previsto nesta Seção deverá apresentar a Unidade de gestão de pessoas, em até 30 (trinta) dias após o término do afastamento, documento formal da instituição de ensino superior que ateste a sua conclusão.

Parágrafo único. O prazo previsto neste artigo poderá ser prorrogado, após análise pelo CGD/FNDE, a requerimento fundamentado do servidor.

Art. 57. A autorização de afastamento será cancelada, sendo exigido o ressarcimento dos valores correspondentes à remuneração do servidor, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, nos seguintes casos:

I - desligamento, abandono do curso ou descumprimento das exigências de conclusão do programa;

II - descumprimento às disposições previstas no Art. 56 desta portaria; e

III - solicitação de aposentadoria, de vacância ou de exoneração durante o afastamento ou antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Parágrafo único. Será dispensado o ressarcimento ao erário nos casos comprovados de força maior ou de caso fortuito e da efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção, após deliberação do CGD/FNDE.

Art. 58. O Servidor que solicitar a suspensão do afastamento deverá apresentar justificativa e informar sobre a possibilidade de participação no curso simultaneamente com o exercício do cargo.

Subseção I

Processo seletivo para afastamento de pós-graduação *Stricto Sensu*

Art. 59. Para participar do processo seletivo previsto nesta subseção o servidor deverá apresentar formulário de inscrição contido no Edital específico, contendo, além de outras informações que a Unidade de gestão de pessoas julgar necessárias:

I - Informações sobre o projeto de pesquisa a ser desenvolvido pelo servidor, com título, subtítulo e uma breve descrição da pesquisa, que deverá estar alinhada 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;

II - A justificativa detalhada sobre o alinhamento e a compatibilidade entre o curso e o projeto de pesquisa com área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor, ou à área de competência da sua unidade de exercício;

III - A anuência das chefias até o nível de Diretoria com competência sobre a área de lotação do servidor quanto à autorização para o afastamento; e

IV - A justificativa que demonstre a incompatibilidade entre horário ou local do curso e o regular cumprimento da jornada de trabalho semanal do servidor.

Art. 60. O edital poderá adotar critérios específicos de seleção, devendo considerar obrigatoriamente, conforme o disposto no Decreto nº 9.991/2019:

I - a nota da avaliação de desempenho individual;

II - o alcance das metas de desempenho individual;

Art. 61. Para participar do processo seletivo, o servidor deverá apresentar formulário específico a ser disponibilizado pela Unidade responsável pela capacitação.

Parágrafo único. A solicitação para participar do processo seletivo não exime o servidor de solicitar, caso seja aprovado, o afastamento por meio de processo específico.

Art. 62. A quantidade de vagas a serem ofertadas em cada processo seletivo, somada à quantidade de servidores afastados, não poderá ser superior a 2% (dois por cento) do total de servidores efetivos em exercício no FNDE à data da publicação do Edital.

Parágrafo único. Em caso de eventual resultado fracionário, a quantidade de servidores será arredondada para o número inteiro imediatamente superior.

Art. 63. O processo seletivo será acompanhado pelo CGD/FNDE, que terá como responsabilidade homologar o resultado preliminar após análise dos documentos apresentados pelos servidores, nos termos do Edital específico.

Art. 64. A aprovação no processo seletivo não garante a autorização imediata para o afastamento do servidor, visto que esse ato corresponde a uma das etapas do pleito, não afastando a discricionariedade do ato administrativo a cargo da Administração.

Art. 65. Somente será habilitado a participar do processo seletivo o servidor que esteja em efetivo exercício e não esteja sob sanção administrativa que o impeça de se afastar.

Seção II

Licença Capacitação

Art. 66. Após cada quinquênio de efetivo exercício, no interesse da administração, o servidor poderá afastar-se do exercício do cargo efetivo por meio de Licença Capacitação, com a respectiva remuneração, por até 3 (três) meses, para participar de:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou a distância;

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

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

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 ou no exterior; e

V - prorrogação dos prazos de afastamento de que trata o Art. 50.

Parágrafo único. Com exceção do previsto nos incisos II e V, somente será concedida Licença Capacitação para participação em ações de desenvolvimento com carga horária semanal superior a 30 (trinta) horas semanais.

Art. 67. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, 6 (seis) períodos e o menor período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias, devendo haver um intervalo de, no mínimo, 60 (sessenta) dias entre cada um dos períodos.

Art. 68. A licença destinada à elaboração de trabalhos finais de conclusão de cursos de graduação, pós-graduação *latu* e *stricto sensu* poderá ser concedida conforme abaixo:

I - Cursos regulares de Graduação: de até 60 (sessenta) dias;

II - Cursos de pós-graduação *latu sensu*: de até 60 (sessenta) dias; e

III - Cursos de pós-graduação *stricto sensu*: de até 90 (noventa) dias.

§ 1º. O servidor deverá apresentar, no prazo de 30 (trinta) dias úteis contados do término da licença, certificado ou documento equivalente que comprove a participação no curso, relatório das atividades desenvolvidas, endossado pelo orientador/coordenador do respectivo curso, e o trabalho de conclusão do curso, com avaliação da instituição.

§ 2º. O descumprimento do disposto no § 1º implicará ter a licença tornada sem efeito, com o respectivo desconto dos dias de afastamento.

§ 3º. O prazo previsto no § 1º poderá ser prorrogado, após análise pelo CGD/FNDE, a requerimento fundamentado do servidor.

Art. 69. O início do usufruto da licença ou do último período em caso de parcelamento deve ocorrer durante o quinquênio subsequente ao da aquisição, ficando vedada a acumulação de período.

Subseção I

Procedimento para licença capacitação

Art. 70. A solicitação de licença capacitação será efetuada mediante requerimento específico, no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do início do período de licença pretendido.

§ 1º. A Unidade responsável pela capacitação se manifestará quanto ao requerimento observando a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição, bem como seu alinhamento ao PDP/FNDE, indicando o trecho do PDP do órgão onde está prevista aquela necessidade de desenvolvimento.

§ 2º. A relevância da ação de desenvolvimento será definida em razão das possibilidades de aproveitamento do conteúdo do curso para a melhoria do desempenho funcional do servidor ou incremento de sua produtividade nas áreas de interesse do FNDE, observado o previsto no PDP/FNDE, no Regimento Interno da Autarquia e nas atribuições dos Postos de Trabalho.

§ 3º. É vedada a concessão da licença para cursos preparatórios para concurso público.

Art. 71. O processo de requerimento deverá conter a certidão de tempo de serviço do servidor requerente, para a avaliação dos requisitos necessários à concessão da Licença, bem como sua conformidade com a legislação vigente.

Art. 72. A licença prevista no Art. 66 poderá ser concedida a, no máximo, 2% (dois por cento) do total de servidores efetivos em exercício no FNDE, concomitantemente, e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 1º. Havendo mais de um requerimento pendente de aprovação para um mesmo período, e não sendo possível a aprovação de ambos por falta de vagas, será dada a preferência àquele que tenha sido apresentado antes, desde que instruído com todas as informações e documentos necessários.

§ 2º. A licença não poderá ser concedida simultaneamente a mais de um servidor por unidade prevista na estrutura organizacional, nos termos do Regimento Interno do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE.

Art. 73. Todos os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento que der ensejo à Licença Capacitação serão de exclusiva responsabilidade do servidor.

Art. 74. Para requerer a licença para capacitação, no caso previsto na alínea “a” do inciso IV do Art. 66, serão necessários, além daqueles previstos no Art. 39, os seguintes documentos:

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) o período e o local de realização.

Art. 75. Nas solicitações embasadas na alínea “b” do inciso IV do Art. 66, além dos documentos previstos no Art. 40, o servidor instruirá seu requerimento com um Plano de Trabalho com a descrição das atividades a serem realizadas, bem como a identificação da instituição em que as realizará.

Subseção II **Suspensão e cancelamento da licença capacitação**

Art. 76. O servidor poderá requerer a suspensão da licença para capacitação, ficando obrigado a comprovar sua participação no curso ou na atividade, sem perder o direito ao usufruto do período restante a que faz jus, obedecidos os critérios de concessão previstos nesta Portaria.

§ 1º. A licença poderá ser interrompida pela Administração, no interesse do serviço, ficando resguardado, se houver, o período remanescente, obedecido o prazo de concessão previsto no citado no Art. 66.

§ 2º. 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 no Decreto nº 9.991, de 2019, e na Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019 e nesta Portaria.

Art. 77. A licença será cancelada e os dias computados como falta ao serviço quando:

- I - o servidor descumprir as disposições previstas no Art. 56 desta portaria;

II - o servidor licenciado não concluir a ação de desenvolvimento do curso por motivo de ausência injustificada.

Art. 78. O servidor que, por qualquer motivo, não puder participar da ação que deu ensejo à Licença Capacitação, após a publicação do ato de concessão, comunicará o fato a Unidade de gestão de pessoas e retornará imediatamente a suas atividades no FNDE, sem prejuízo do previsto no Art. 76, se for o caso.

Seção III

Afastamento para participação em Programa de treinamento regularmente instituído

Art. 79. O afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme previsto no inciso IV do Art. 102 da Lei nº 8.112/1990 e inciso II do Art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, poderá ser concedido para as ações de desenvolvimento que inviabilizar a jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 1º. As ações de desenvolvimento que não acarretarem afastamentos serão consideradas, para todos os fins, como ações de desenvolvimento em serviço.

§ 2º. Todos os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento que der ensejo ao afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído serão de exclusiva responsabilidade do servidor.

Art. 80. O afastamento para participação em treinamento regularmente instituído compreenderá exclusivamente as datas em que estiver sendo efetivamente realizada a ação, ficando o servidor dispensado do registro de frequência exclusivamente nestes períodos.

Art. 81. Somente será concedido afastamento para participação em treinamento a servidores que não tenham gozado afastamento semelhante nos últimos 60 (sessenta) dias da data da ação de capacitação.

Art. 82. O período do afastamento para participação em Programa de Treinamento regularmente instituído será considerado como de efetivo exercício para todos os fins, inclusive promoção e progressão, nos termos do art. 102 da Lei 8.112 de 1990.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 83. Será observada a disponibilidade orçamentária para todas despesas decorrentes das previsões desta Portaria.

Art. 84. As despesas mensais com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas pela Unidade de gestão de pessoas no sítio do FNDE, até o 10º dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento.

Art. 85. Os casos omissos serão resolvidos pelo (a) Diretor (a) de Administração e/ou Presidente do FNDE, subsidiado por parecer emitido pela Unidade de gestão de pessoas ou pelo CGD/FNDE quando for o caso.

Art. 86. Ficam revogadas:

I - a Portaria FNDE nº 83, de 24 de março de 2008;

II - a Portaria FNDE nº 6, de 8 de janeiro de 2015; e

III - a Portaria FNDE nº 684, de 12 de setembro de 2017.

Art. 87. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO LOPES DA PONTE