

ENCAMINHAMENTOS PARA DISCUSSÃO DO DESENVOLVIMENTO CNSC/MEC OUTUBRO 2024

Na reunião da CNSC/MEC, realizada nos dias 29 e 30 de outubro, foram apresentadas as propostas discutidas nos grupos de trabalhos da CNSC/MEC: cargos, desenvolvimento e reconhecimento dos saberes e competências.

Todo trabalho do GT Desenvolvimento na CNSC/MEC se pautou no termo de acordo e nos elementos, que estão em acordo com as diretrizes da carreira e deliberações da plenária.

Conforme deliberação da Plenária Virtual dos dias 24 e 25 de outubro, a representação da FASUBRA apresentou as proposições aprovadas pela categoria relativas ao Desenvolvimento dos servidores:

1. A unificação do **decreto 5824/06**, que trata dos procedimentos para a concessão do IQ e enquadramento no nível de capacitação, com o **decreto 5825/06** que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE.
2. Que o texto a ser trabalhado para o decreto 9991/2019 seja o indicado pela assessoria jurídica nacional (AJN) da FASUBRA,
3. A revisão/atualização dos ambientes organizacionais, conforme proposto pelo GT Desenvolvimento.

A partir dos elementos acima, a representação da FASUBRA na CNSC/MEC apresentou os seguintes pontos para serem incluídos na regulamentação da Minuta de Projeto de Lei que se encontra no MG:

- a. Garantir que os textos das regras de transição das progressões por mérito e por aceleração de capacitação, esteja na regulamentação, por decreto, com o texto já consensuado/aprovado na CNSC/MEC, conforme segue:

I “Na contagem do interstício necessário à Progressão por Mérito Profissional, de que trata o § 1º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo decorrido entre a data da última progressão por mérito até 1º de janeiro de 2025. O saldo remanescente superior a 12 (doze) meses será computado para fins de concessão da próxima progressão por mérito”.

II. “Na contagem do interstício necessário à Aceleração por Capacitação, de que trata o § 2º do art. 10 desta Lei, será aproveitado o tempo computado desde a data de ingresso do servidor no cargo e as ações de capacitação realizadas pelo servidor no cargo ao longo da carreira”;

III. Será incluído um anexo com a novas cargas horárias acordadas na CNSC/MEC e conforme consta na minuta do projeto de lei, que alterará o PCCTAE, sendo: A=40h; B=60h; C=90h; D=120h e, E=150h)

b. Aprovar a minuta de alteração do 9.991/2019, **conforme quadro anexo**
Neste item foram apresentadas propostas de alterações, inclusões ou exclusões, em diversos artigos, parágrafos ou incisos, de modo a garantir a autonomia das IFE, em relação ao Planos de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE, inclusive sendo definidas enquanto escolas de governo e oferecerem cursos de capacitação.

Texto indicado pela assessoria jurídica nacional (AJN) da FASUBRA para ser incluído no Decreto 9991/19:

“Art. 34-A. A aplicação do disposto neste Decreto ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, observará as particularidades estabelecidas no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006”;

QUANTO AO DECRETO 5824/2006

Encaminhar as proposições de regulamentação dos ambientes organizacionais que ficarão na alteração do **Decreto 5.824/2006**. As proposições são:

Definição de Ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

Os ambientes organizacionais são os seguintes.

1. Infraestrutura e Engenharias:
2. Tecnologia, Dados e Informação
3. Ambiental e Agrário
4. Ensino, pesquisa, extensão e Inovação
5. Saúde, Desenvolvimento Social, Direitos Humanos e Hospitalar
6. Arte, Cultura, Comunicação e Esportes
7. Gestão Governamental e Administração Pública
8. Marítimo e Lacustres

As definições/conceitos de cada ambiente, estão em fase de finalização e constarão de uma descrição simplificada, conforme exemplos abaixo.

Infraestrutura e Engenharias:

Envolve a gestão, o planejamento, a elaboração, a coordenação, a execução de atividades, ações, projetos e programas de:

- construção e reforma de edifícios e instalações,
- manutenção preventiva e corretiva das instalações físicas, sistemas elétricos, hidráulicos e de climatização, entre outros.
- Práticas sustentáveis e eficientes no uso de recursos e gestão de resíduos;
- Segurança e logística da instituição.

Tecnologia, Dados e Informação:

Envolve a gestão, o planejamento, a elaboração, a coordenação, a execução de atividades, ações, projetos e programas de:

- Infraestrutura, suporte técnico e serviços de tecnologia da informação;
- Segurança da Informação;
- Desenvolvimento de Software e Aplicativos;
- Preservação, conservação, restauração e controle de acervos arquivísticos físicos e digitais;

Anexo I do Decreto 5824/06

O atual Anexo I do decreto, será retirado, considerando que os percentuais para concessão do Incentivo à Qualificação já constam da Lei 11.091/2005, que instituiu o PCCTAE.

Anexo III do Decreto 5824/06

Este anexo, trata das áreas de conhecimento relativas à educação formal, com relação direta aos ambientes organizacionais. Com o fim da correlação indireta para o IQ, as mesmas serão excluídas do decreto.

QUANTO AO DECRETO 5.825/2006

Este decreto estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira (PDIC), o vincula ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFE e define que o PDIC deverá contemplar:

I - dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III - Programa de Avaliação de Desempenho.

Em discussão inicial o GT Desenvolvimento na CNSC/MEC acordou que sua discussão e possíveis alterações se iniciam a partir desta semana.

Para a FASUBRA, o dimensionamento da força de trabalho, a avaliação de Desempenho, o Programa de Gestão e Desempenho e a regulamentação das 30h, precisam ser discutidos em conjunto, tendo em vista que existem interfaces entre os mesmos, que definirão os modelos dos programas do PDIC, para futura regulamentação do 5.825/2006;

QUANTO AO DECRETO 9.991/2019

Enunciado do Termo de Acordo nº 11/2024

“Cláusula quinta – O Decreto nº 9.991/2019 será **revisado e alterado** para que seja permitido que as IFE elaborem e executem seus planejamentos e **planos específicos**, com o retorno do plano de capacitação para as universidades e institutos, com prazo até dezembro de 2024, a partir da assinatura do presente Termo.”.

Resumo das proposições

- Retirada da obrigatoriedade de **processo seletivo** para afastamento. Foi acrescentado a expressão “poderão ser”
- PDP (PDIC) **bianual**.
- Ampliação do prazo para afastamentos por período **superior a 90 (noventa) dias consecutivos**, (art. 18, § 1º), ou seja, **só a partir de 91** dias o servidor para o servidor deverá:
 - I - requerer, 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; e
 - II - ter suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento.
- Retirada do preenchimento do **PDP como condição** para afastamento/licença, despesa entre outros, flexibilizando de acordo com os interesses institucionais, e

estiver alinhada às necessidades descritas no PDP do órgão ou da entidade do servidor;(art. 19),

Acrescentar § 4º- O órgão ou entidade poderá estabelecer outros critérios para concessão do afastamento, observadas as necessidades de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas respectivas áreas de atuação.

- No Art, 22; § 3º que trata de projeto de pesquisa a ser desenvolvido durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor, à área de competências da sua unidade de exercício ou que colabore para a consecução dos objetivos organizacionais.
- Flexibilização da tutela da **ENAP** e das regras para realização de despesas, incluindo as IFE como escola de governo.
- Ajustes na **IN de operacionalização** do sistema

A partir desta discussão o pleno da CNSC aprovou as minutas de alteração para o Decreto 5.824/2006 e Decreto 9.991/2019, conforme segue.

Quadro analítico | Ajuste dar PNDP

Alteração no Decreto 9.991/2019

Texto atual do Decreto nº 9.991/2019	Proposta de ajuste	Observações
Objeto e âmbito de aplicação		
Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.	(Sem alteração)	
Art. 1º A O Poder Executivo federal manterá escolas de governo com a finalidade de promover o desenvolvimento de servidores	(Sem alteração)	

<p>públicos. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>		
<p>Parágrafo único. Exceto se houver disposição legal em contrário, observado o disposto no inciso IV do caput do art. 13, os cursos de desenvolvimento cuja participação constitua requisito para aprovação em estágio probatório, remoção, progressão ou promoção no serviço público federal serão planejados por escolas de governo do Poder Executivo federal. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 1º-B São escolas de governo: <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>I - aquelas previstas em lei ou decreto; e <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>II - aquelas reconhecidas em ato do Ministro de Estado da Economia, observado o disposto no inciso III do caput do art. 13. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>Art. 1º-B São escolas de governo: <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>I - aquelas previstas em lei ou decreto; e <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>II - aquelas reconhecidas em ato do <u>Ministro de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos</u>, observado o disposto no inciso III do caput do art. 13. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p><u>III - as Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.</u></p>	<p>As IFE são vocacionadas à formação de pessoas e, na prática, já realizam o papel de escolas de governo, sendo convocadas com frequência para realizar capacitações em diversos órgãos do Estado, em nível municipal, estadual e federal. Inclusive, é comum identificar servidores das IFE ministrando eventos da própria ENAP.</p>

		<p>Os espaços dessas instituições também dispõem de infraestrutura pensada para realização de atividades formativas, o que contribui para que sejam pólos de disseminação de conhecimentos diversos.</p> <p>O reconhecimento das IFE como escolas de governo possibilitará maior autonomia na construção dos PDP e consequentemente nas ofertas que atendam às reais necessidades de desenvolvimento das IFE e de outros entes públicos de forma articulada.</p>
<p>Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia reconhecerá os órgãos e as entidades de que</p>	<p>Parágrafo único. Ato do <u>Ministro de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos</u></p>	<p>Ajuste natural, em virtude da transferência</p>

<p>trata o inciso II do caput como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>reconhecerá os órgãos e as entidades de que trata o inciso II do caput como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida à delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação.</p>	<p>de competência do Ministério da Economia para o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos.</p>
<p>Instrumentos</p>		
<p>Art. 2º São instrumentos da PNDP:</p> <p>I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;</p> <p>II - o Relatório anual de execução do PDP;</p> <p>III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;</p> <p>IV - o Relatório consolidado de execução do PDP; e</p> <p>V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Parágrafo único. Caberá ao órgão central do SIPEC dispor sobre os instrumentos da PNDP.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP</p>		
<p>Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará <u>anualmente</u> o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento</p>		<p>A elaboração de um novo plano a cada ano vem sendo operacionalm</p>

<p>relacionadas à consecução dos objetivos institucionais. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>Art. 3º Os órgãos e entidades integrantes do SIPEC elaborarão <u>a cada dois anos</u> o respectivo PDP, que <u>vigora nos exercícios seguintes</u>, considerando o levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.</p>	<p>ente difícil. Na prática, o tempo curto acaba por fazer com que as instituições repliquem modelos de anos anteriores, sem grandes modificações de conteúdo. O plano bianual ajudará nisto, não anulando a necessidade de controle, avaliação e acompanhamento constante da execução das atividades ao longo de cada ano.</p>
<p>§ 1º O PDP deverá:</p> <p>I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade; <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p> <p>II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;</p> <p>III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;</p> <p>V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;</p> <p>VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;</p> <p>VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;</p> <p>VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;</p> <p>IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;</p> <p>X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e</p> <p>XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.</p>		
<p>§ 2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>(Acréscimo)</p>	<p><u>§ 4º O levantamento das necessidades de desenvolvimento das Instituições Federais de Ensino (IFE) será realizado pelo órgão ou entidade, podendo utilizar-se de seus próprios modelos, instrumentos, ferramentas de pesquisa e sistemas informatizados.</u></p>	<p>É importante que haja a previsão quanto à possibilidade de maior flexibilidade das instituições usarem seus modelos e ferramentas para o levantamento das necessidades, desde que atendam e preencham as informações solicitadas pelo instrumento do SIPEC.</p>
<p>Art. 4º O PDP conterà, no mínimo: <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p> <p>I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;</p> <p>II - o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento; <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p> <p>III - <u>(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.</p>		
<p>Parágrafo único. O PDP também conterà as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão a sua proposta de PDP ao órgão central do SIPEC, para ciência e eventuais sugestões de alteração. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	<p>Escrever um parágrafo para as IFE</p>
<p>§ 1º O encaminhamento de que trata o caput será feito até o dia 30 de setembro de cada ano pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>§ 1º O encaminhamento de que trata o caput será feito até o dia 30 de setembro <u>do ano anterior ao início da execução bianual</u> pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação e observada a segregação de funções quanto ao disposto no § 3º.</p>	<p>Decorrência natural do ajuste para elaboração bianual do plano.</p>
<p>§ 2º A partir de 30 de novembro de cada ano, a autoridade máxima de que trata § 1º aprovará o PDP e poderá acolher ou não as sugestões recebidas do órgão central do SIPEC no período. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>§ 2º A partir de 30 de novembro <u>do ano anterior ao início da execução bianual,</u> a autoridade máxima de que trata § 1º aprovará o PDP, podendo acolher ou não, total ou parcialmente, as sugestões recebidas do órgão central do SIPEC no período.</p>	<p>Decorrência natural do ajuste para elaboração bianual do plano.</p>

<p>§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade e as suas escolas de governo, quando houver, são responsáveis pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiarão os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 4º A competência de que trata o caput e o § 1º poderá ser delegada à autoridade máxima da escola de governo do órgão ou da entidade. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>(Acréscimo)</p>	<p><u>§ 5º O disposto no caput não se aplica às Instituições Federais de Ensino (IFE).</u></p>	<p>Decorrência da autonomia constitucional das universidades.</p>
<p>Art. 6º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades integrantes do SIPEC encaminharão ao órgão central o relatório anual de execução do PDP, que conterà as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e a sua realização.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>I - identificação dos eventos de riscos;</p> <p>II - avaliação dos riscos;</p> <p>III - definição das respostas aos riscos; e</p> <p>IV - implementação de medidas de controle.</p>		
<p>Art. 7º-A As atribuições de que tratam os art. 5º, art. 6º e art. 7º, em relação aos PDP, poderão ser delegadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a até duas autoridades. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Órgão central do SIPEC</p>		
<p>Art. 8º O órgão central do SIPEC disponibilizará manifestação técnica para orientar a elaboração das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>Art. 8º O órgão central do SIPEC disponibilizará manifestação técnica para orientar a elaboração das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP, <u>preservando a autonomia das instituições previstas no Art. 1º-B, III.</u></p>	<p>Reforço com respeito à autonomia constitucional de autogestão das IFES. A ENAP tem um papel opinativo e de recomendação o de boas práticas.</p>
<p>Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterà as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal.</p>	<p>Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap <u>e às Instituições Federais de Ensino (IFE)</u> o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterà as ações transversais de</p>	<p>Em virtude de nos tornarmos escolas de governo, é importante receber a consolidação para que possamos planejar a execução das ações de</p>

	desenvolvimento da administração pública federal.	desenvolvimento.
Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se ações transversais as ações comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC.	(Sem alteração)	
Art. 10. Os órgãos e as entidades encaminharão ao órgão central do SIPEC, para análise e consolidação das informações dos diversos órgãos e entidades, os seus relatórios anuais de execução dos PDP. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u>	(Sem alteração)	
Art. 11. Caberá ao órgão central do SIPEC elaborar o relatório consolidado de execução dos PDP, a partir da consolidação das informações constantes dos relatórios anuais de execução dos PDP.	(Sem alteração)	
Normas complementares		
Art. 12. O titular do órgão central do SIPEC editará normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto, que incluirão: I - os prazos para encaminhamento do PDP e do relatório anual de execução do PDP; II - os prazos para o encaminhamento da manifestação técnica sobre o PDP aos órgãos e às entidades; III - os prazos para conclusão do Plano Consolidado de Ações de	(Sem alteração)	A supressão possibilita autonomia para as instituições definirem os procedimentos de avaliação e aprovação de um pedido de afastamento, adequando-se às necessidades do serviço e

<p>Desenvolvimento e do relatório consolidado de execução dos PDP;</p> <p>IV - o detalhamento das condições para a realização das despesas com desenvolvimento de pessoas, nos termos do disposto nos art. 16, art. 17 e art. 30;</p> <p>V - o procedimento para a avaliação e a aprovação do pedido de afastamento do servidor, com as informações e os documentos necessários à instrução do pedido;</p> <p>VI - a forma e o conteúdo da divulgação das informações de que trata o parágrafo único do art. 16;</p> <p>VII - as condições e os prazos para a comprovação da efetiva participação do servidor na ação que gerou seu afastamento; e</p> <p>VIII - o detalhamento das condições e dos critérios para reembolso das despesas comprovadamente efetuadas para custeio de inscrição e mensalidade de ação de desenvolvimento formal, presencial ou à distância, prevista no PDP.</p>		eventuais mudanças.
<p>(Acréscimo)</p>	<p><u>Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica às Instituições Federais de Ensino (IFE).</u></p>	<p>Decorrência da autonomia constitucional das universidades.</p>
<p>Escolas de Governo do Poder Executivo Federal</p>		
<p>Art. 13. Caberá à Enap:</p> <p>I - articular as ações da rede de escolas de governo do Poder</p>	<p>Art. 13. Caberá à Enap:</p> <p>[...]</p>	<p>As universidades</p>

Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União; (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

II - definir as formas de incentivo para que as instituições de ensino superior sem fins lucrativos atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP; (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

III - propor ao Ministro de Estado da Economia os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

IV - uniformizar diretrizes para competências transversais de desenvolvimento de pessoas em articulação com as demais escolas de governo e unidades administrativas competentes do Poder Executivo federal. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

V - promover, elaborar e executar ações de desenvolvimento destinadas a preparar os servidores para o exercício de cargos em comissão e funções de confiança além de coordenar e supervisionar os programas de desenvolvimento de competências de direção, chefia, de coordenação e supervisão executados pelas escolas de governo, pelos órgãos e pelas entidades da administração pública

~~II - definir as formas de incentivo para que as instituições de ensino superior sem fins lucrativos atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP; (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)~~

III - propor ao Ministro de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

[...]

e institutos são autônomos e já têm gestão própria e infraestrutura que possibilitam elaborar e gerenciar seus próprios PDP e também propor cursos formais e de extensão. Não faz sentido a ENAP ser a única responsável por articular as ações de desenvolvimento dos servidores, sendo que o sistema Federal de Ensino têm bagagem para tal.

A preparação para cargos de comissão e funções de confiança também precisa contemplar atribuições, conhecimentos técnicos específicos e institucionais. Desse modo, há prejuízos

<p>federal direta, autárquica e fundacional; e</p> <p>VI - atuar, em conjunto com os órgãos centrais dos sistemas estruturadores, na definição, na elaboração e na revisão de ações de desenvolvimento das competências essenciais dos sistemas estruturadores.</p>		<p>em centralizar essas formações na ENAP. Ex: Chefes de Departamento, Coordenadores de Graduação, Coordenadores de Pós-graduação.</p>
<p>§ 1º O disposto no inciso IV do caput não afasta atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação específica de ações de desenvolvimento das competências transversais e finalísticas pelas escolas de governo. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 2º As diretrizes a que se refere o inciso IV do caput contemplarão a inovação e a transformação do Estado e a melhoria dos serviços públicos, com foco no cidadão, e, entre outras, as seguintes atividades: <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>(Acréscimo)</p>	<p><u>§ 3º As Instituições Federais de Ensino (IFE), em razão de sua autonomia constitucional, participarão da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) de forma independente, com plena autonomia na elaboração e</u></p>	<p>Reforço com respeito à autonomia constitucional das IFE.</p>

	<u>execução de sua política de desenvolvimento, sem subordinação à Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).</u>	
<p>I - o desenvolvimento continuado de servidores públicos; <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>II - programas de pós-graduação, lato sensu e stricto sensu, inclusive pós-doutorado; <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>III - fomento e desenvolvimento de pesquisa e inovação; <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>IV - prospecção, promoção e difusão de conhecimento; e <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>V - desenvolvimento do empreendedorismo e da liderança no setor público. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	(Sem alteração)	
<p>Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, em articulação com a Enap: <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p> <p>I - apoiar o órgão Central do SIPEC na consolidação e na priorização das necessidades de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;</p> <p>II - planejar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender, de forma prioritária, às necessidades</p>	(Sem alteração)	

<p>mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; e</p> <p>III - ofertar, em caráter complementar à Enap, as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações.</p>		
<p>Parágrafo único. O disposto neste artigo não exclui a possibilidade de contratação direta pelos órgãos ou pelas entidades de ações de desenvolvimento junto a terceiros, desde que em consonância com o disposto no PNDP. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>§ 1º O disposto neste artigo não exclui a possibilidade de contratação direta pelos órgãos ou pelas entidades de ações de desenvolvimento junto a terceiros, desde que em consonância com o disposto no PNDP. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	
<p>(Acréscimo)</p>	<p><u>§ 2º O disposto no inciso III não se aplica às Instituições Federais de Ensino (IFE).</u></p>	
<p>Art. 14-A. As escolas de governo terão autonomia para: <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>I - decidir sobre a priorização das necessidades de desenvolvimento de competências específicas contidas nos respectivos PDP; e <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p> <p>II - planejar, organizar e executar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais e finalísticas contidas em seus PDP. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>Parágrafo único. As escolas de governo ofertarão, sempre que possível, vagas em sua grade de cursos para servidores que não pertençam ao quadro de pessoal do órgão ou da entidade ao qual a escola está vinculada. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 15. Caberá aos órgãos centrais dos sistemas estruturadores, de forma permanente:</p> <p>I - definir e revisar a grade de competências essenciais dos respectivos sistemas; e</p> <p>II - atuar, em conjunto com a Enap, para o desenvolvimento de programas de ações de desenvolvimento de competências essenciais dos sistemas estruturadores.</p>	<p>Art. 15. [...]</p> <p>II - atuar, em conjunto com a Enap <u>e com as Instituições Federais de Ensino (IFE)</u>, para o desenvolvimento de programas de ações de desenvolvimento de competências essenciais dos sistemas estruturadores.</p>	<p>Reforço com respeito à autonomia constitucional das IFES, retirando o enfoque na ENAP.</p>
<p>Realização de despesas</p>		
<p>Art. 16. Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP, observado o disposto no § 2º do art. 5º. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 1º As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u>		
<p>§ 2º O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>§ 2º O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, <u>podendo ser delegada a autoridades dois níveis hierárquicos imediatos</u>, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento.</p>	<p>Operacionalmente, é difícil que o dirigente máximo precise autorizar cada exceção. Para incorporação do fluxo, é necessário que haja delegações.</p>
<p>§ 3º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 2º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 17. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Parágrafo único. Exceções ao disposto no caput poderão ser aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, por meio de justificativa e de aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>subdelegação. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>		
<p>Afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento</p>		
<p>Art. 18. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:</p> <p>I - licença para capacitação, nos termos do disposto no <u>art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990</u> ;</p> <p>II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no <u>inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990</u> ;</p> <p>III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no <u>art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990</u> ; e</p> <p>IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no <u>art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:</p>	<p>§ 1º Nos afastamentos por período superior a noventa dias consecutivos, o servidor:</p>	<p>A nova redação possibilitará que os gestores participem das ações de desenvolvimento que colaborem com sua atuação e o desenvolvimento de competências. Além disso, no</p>

		<p>contexto universitário há dificuldades de adesão para assumir alguns cargos de gestão. A redação atual termina colaborando para um desestímulo de estar nesse lugar tão importante e que exige uma formação continuada.</p>
<p>I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e</p> <p>II - terá suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 19. Os afastamentos de que trata o art. 18 poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:</p> <p>I - estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;</p> <p>II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:</p> <p>a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;</p> <p>b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p> <p>c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e</p> <p>III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>Art. 19. Os afastamentos de que trata o art. 18 poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:</p> <p>I - estiver <u>alinhada às necessidades descritas</u> no PDP do órgão ou da entidade do servidor;</p> <p>[...]</p>	<p>Como no PDP consta a necessidade de desenvolvimento, a ação de desenvolvimento não precisa estar prevista, deve apenas estar alinhada as necessidades.</p>
<p>§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do órgão ou da entidade. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</p>	<p>§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do órgão ou da entidade. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</p>	
<p>§ 2º As ações de desenvolvimento que não necessitarem de afastamento e que ocorrerem</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>durante o horário de jornada de trabalho do servidor também deverão ser registradas nos relatórios anuais de execução para fins de gestão das competências dos servidores em exercício nos órgãos e nas entidades. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>		
<p>§ 3º Cabe à autoridade máxima do órgão ou da entidade de exercício do servidor autorizar o afastamento, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>(Acréscimo)</p>	<p><u>§ 4º O órgão ou entidade poderá estabelecer outros critérios para concessão do afastamento, observadas as necessidades de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas respectivas áreas de atuação.</u></p>	<p>A instituição possui autonomia para adotar outros critérios a fim de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.</p>
<p>Art. 20. Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>		
<p>§ 1º A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese prevista no § 1º serão avaliadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>(Acréscimo)</p>	<p><u>§ 4º O servidor cujo afastamento tiver sido interrompido no interesse da Administração terá, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento, podendo declinar do referido prazo.</u></p>	
<p>Art. 21. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos:</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>I - pós-graduação stricto sensu:</p> <p>a) mestrado: até vinte e quatro meses;</p> <p>b) doutorado: até quarenta e oito meses; e</p> <p>c) pós-doutorado: até doze meses; e</p> <p>II - estudo no exterior: até quatro anos.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 22. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação stricto sensu serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.</p>	<p>Art. 22. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação stricto sensu <u>poderão ser</u> precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.</p>	
<p>§ 1º Os processos seletivos considerarão, quando houver:</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>I - a nota da avaliação de desempenho individual; e</p> <p>II - o alcance das metas de desempenho individual.</p>		
<p>§ 2º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades poderão utilizar avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos programas de pós-graduação stricto sensu efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no processo seletivo de que trata o caput .</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.</p>	<p>§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.</p> <p>ou</p> <p>§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvido durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor, à área de competências da sua unidade de exercício <u>ou que colabore para a consecução dos objetivos organizacionais.</u></p>	
<p>Art. 23. O processo de afastamento do servidor conterá as informações e os documentos estabelecidos nas normas de que trata o art. 12.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>Art. 24. O servidor comprovará a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo definido nos termos do disposto no inciso VII do caput do art. 12.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Parágrafo único. A não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto no § 1º do art. 20.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Licença para capacitação</p>		
<p>Art. 25. A licença para capacitação poderá ser concedida para:</p> <p>I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;</p> <p>II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p> <p>III - <u>(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p> <p>IV - curso conjugado com:</p> <p>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</p> <p>b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u>		
§ 1º As ações de desenvolvimento de que trata o inciso I do caput poderão ser organizadas de modo individual ou coletivo.	(Sem alteração)	
§ 2º Os órgãos e as entidades poderão definir critérios de concessão da licença para capacitação de que trata a alínea “b” do inciso IV do caput , observado o disposto no <u>Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019</u> , e as condições para a concessão de afastamento estabelecidas no art. 19.	(Sem alteração)	
§ 3º A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.	(Sem alteração)	
§ 4º Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento de que tratam os incisos I e II do caput do art. 21, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação.	(Sem alteração)	
§ 5º A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade. <u>(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).</u>	§ 5º A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial ou a distância , no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade.	
Art. 26. O órgão ou a entidade poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de	(Sem alteração)	

<p>desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>		
<p>Art. 27. O órgão ou a entidade estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Parágrafo único. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>Parágrafo único. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u>.</p>	<p>Se o órgão, em seu planejamento, tiver condições de liberar mais servidores, não faz sentido estabelecer um percentual mínimo para licença para capacitação. Tentar revogar. Se não der, mudamos para dez por cento.</p>
<p>Art. 28. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>Parágrafo único. A autoridade responsável, na ocasião da concessão, considerará:</p> <p>I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e</p> <p>II - os períodos de maior demanda de força de trabalho.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 29. O servidor poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício somente após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Parágrafo único. O prazo para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários. <u>(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Reembolso de despesas realizadas por servidor</p>		
<p>Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições: (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</p> <p>I <u>(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020)</u></p> <p>II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;</p> <p>III - atendimento das condições previstas neste Decreto para a</p>	<p>Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade, <u>permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação</u>, poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:</p>	

<p>realização da ação de desenvolvimento; e</p> <p>IV - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.</p>		
<p>Alteração das regras de afastamento do país</p>		
<p>Art. 31. O <u>Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985</u>, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p> <p>“Art.8º</p> <p><u>Parágrafo único.</u> Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de trinta dias.” (NR) <u>(Vide)</u></p>	<p>Art. 31. O <u>Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985</u>, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p> <p>“Art.8º</p> <p><u>Parágrafo único.</u> Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de noventa dias.” (NR) <u>(Vide)</u></p>	
<p>Disposições finais e transitórias</p>		
<p>Art. 32. O primeiro PDP elaborado após a entrada em vigor deste Decreto considerará a avaliação da execução do plano anual de capacitação do exercício anterior.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Parágrafo único. No primeiro exercício de vigência deste Decreto:</p> <p>I - os prazos de elaboração do PDP poderão ser diferenciados, observado o disposto nas normas</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>complementares de que trata o art. 12; e</p> <p>II - o atendimento ao disposto no inciso I do caput do art. 19 poderá ser dispensado para a concessão de afastamento para participar de ação de desenvolvimento.</p>		
<p>Art. 33. A alteração do Decreto nº 91.800, de 1985, não produzirá efeitos para os servidores que já estiverem afastados do País na data de entrada em vigor deste Decreto.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 34. Os órgãos e as entidades adequarão seus atos normativos internos ao disposto neste Decreto no prazo de trinta dias, contado da data de entrada em vigor deste Decreto.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>(Acréscimo)</p>	<p><u>Art. 34-A A aplicação do disposto neste Decreto observará as particularidades estabelecidas em regulamentação específica que trata do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.</u></p>	<p>Artigo incluído por proposição da FASUBRA e redigido pela Assessoria Jurídica Nacional</p>
<p>Revogação</p>		
<p>Art. 35. Ficam revogados:</p> <p>I - o Decreto nº 2.915, de 30 de dezembro de 1998;</p> <p>II - o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006; e</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

III - o <u>Decreto nº 9.149, de 28 de agosto de 2017.</u>		
---	--	--

DECRETO 5.824/2006

A alteração do Decreto 5.824/2006 não consta como um dos elementos do Termo de Acordo 11/2024, porém é necessária para dar concretude as alterações produzidas na carreira, em especial no que diz respeito às regras de transição para implantação da Aceleração por Progressão por Capacitação e o fim da correção indireta para o Incentivo à Qualificação.

No que diz respeito a atualização dos ambientes organizacionais, visa atualizar este importante elemento de desenvolvimento dos servidores e servidoras, diante da realidade das IFE e da organização das áreas e especialidades para os cargos amplos e futuramente, na possibilidade de racionalização dos cargos ocupados.

A minuta de alteração do Decreto 5.824/aprovada pelo pleno da CNSC é a que segue. Cabe um destaque que para inclusão dos artigos que regulamentarão a regra de transição para a aceleração por progressão por capacitação, apesar do texto está pronto e aprovado, ficou a dúvida de onde inserir no decreto. Assim, a FASBURA fará está consultando a Assessoria Jurídica para esta orientação de forma.

No que trata do enquadramento dos aposentados, a possível revisão será definida a partir dos trabalhos no grupo instituído no MGI, Assim, o texto neste decreto não contem proposta de alteração, no momento.

Quadro analítico | Ajustes no Decreto nº 5.824/2006

Texto atual Decreto nº 5.824/2006	Proposta	Observações
Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos	(Sem alteração)	

<p>Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.</p>		
<p>O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 11, no § 3º do art. 12 e no § 4º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005,</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>DECRETA:</p>		
<p>Art. 1º O Incentivo à Qualificação será concedido aos servidores ativos, aos aposentados e aos instituidores de pensão com base no que determina a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e no estabelecido neste Decreto.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 1º A implantação do Incentivo à Qualificação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o art. 20 da Lei nº 11.091, de 2005, considerados os títulos obtidos até 28 de fevereiro de 2005, que será homologada pelo colegiado superior da Instituição Federal de Ensino - IFE.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 2º Após a implantação, o servidor que atender ao critério de tempo de efetivo exercício no cargo,</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>estabelecido no art. 12 da Lei nº 11.091, de 2005, poderá requerer a concessão do Incentivo à Qualificação, por meio de formulário próprio, ao qual deverá ser anexado o certificado ou diploma de educação formal em nível superior ao exigido para ingresso no cargo de que é titular.</p>		
<p>§ 3º A unidade de gestão de pessoas da IFE deverá certificar se o curso concluído é direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor, no prazo de trinta dias após a data de entrada do requerimento devidamente instruído.</p>	<p>§ 3º A unidade de gestão de pessoas da IFE deverá certificar se o curso concluído é direta ou indiretamente relacionado com o ambiente organizacional de atuação do servidor, no prazo de trinta dias após a data de entrada do requerimento devidamente instruído.</p>	
<p>§ 4º O Incentivo à Qualificação será devido ao servidor após a publicação do ato de concessão, com efeitos financeiros a partir da data de entrada do requerimento na IFE.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 5º No estrito interesse institucional, o servidor poderá ser movimentado para ambiente organizacional diferente daquele que ensejou a percepção do Incentivo à Qualificação.</p>	<p>§ 5º No estrito interesse institucional, o servidor poderá ser movimentado para ambiente organizacional diferente daquele que ensejou a percepção do Incentivo à Qualificação.</p>	
<p>§ 6º Caso o servidor considere que a</p>	<p>§ 6º Caso o servidor considere que a</p>	

<p>movimentação possa implicar aumento do percentual de Incentivo à Qualificação, deverá requerer à unidade de gestão de pessoas, no prazo de trinta dias, a contar da data de efetivação da movimentação, a revisão da concessão inicial.</p>	<p>movimentação possa implicar aumento do percentual de Incentivo à Qualificação, deverá requerer à unidade de gestão de pessoas, no prazo de trinta dias, a contar da data de efetivação da movimentação, a revisão da concessão inicial.</p>	
<p>§ 7º Na ocorrência da situação prevista no § 6º, a unidade de gestão de pessoas deverá pronunciar-se no prazo de trinta dias a partir da data de entrada do requerimento do servidor, sendo que, em caso de deferimento do pedido, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data do ato de movimentação.</p>	<p>§ 7º Na ocorrência da situação prevista no § 6º, a unidade de gestão de pessoas deverá pronunciar-se no prazo de trinta dias a partir da data de entrada do requerimento do servidor, sendo que, em caso de deferimento do pedido, os efeitos financeiros dar-se-ão a partir da data do ato de movimentação. (Revogado)</p>	
<p>§ 8º Em nenhuma hipótese poderá haver redução do percentual de Incentivo à Qualificação percebido pelo servidor.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 9º Os percentuais para a concessão do Incentivo à Qualificação são os constantes do Anexo I.</p>	<p><u>§ 9º Os percentuais para a concessão do Incentivo à Qualificação são os constantes em anexo correspondente da Lei n. 11.091/2005.</u></p>	<p>Consta em anexo do PCCTAE (Lei n. 11.091). Consultar a CONJUR.</p>
<p>Art. 2º Os ambientes organizacionais de atuação do servidor no âmbito das IFE vinculadas ao Ministério da Educação são os estabelecidos no Anexo II.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>Art. 3º As áreas de conhecimento dos cursos de educação formal diretamente relacionados a cada um dos ambientes organizacionais são as constantes do Anexo III.</p>	<p>Art. 3º As áreas de conhecimento dos cursos de educação formal diretamente relacionados a cada um dos ambientes organizacionais são as constantes do Anexo III.</p>	
<p>Art. 4º No enquadramento dos servidores ativos, dos aposentados e dos instituidores de pensão no nível de capacitação correspondente às certificações apresentadas, deverão ser observadas as cargas horárias definidas no Anexo III da Lei nº 11.091, de 2005, e a correlação entre o conteúdo do curso e as atividades que definem o ambiente organizacional de atuação do servidor.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 1º A definição dos cursos de capacitação que não sejam de educação formal e que guardem relação direta com os ambientes organizacionais será disciplinada em ato do Ministro de Estado da Educação.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 2º O enquadramento no nível de capacitação dar-se-á com base na relação dos servidores habilitados de que trata o § 1º do art. 1º.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 5º Para efeito do enquadramento no nível de capacitação, serão</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>considerados os certificados dos cursos de capacitação obtidos durante o período em que o servidor esteve em atividade no serviço público federal até o dia 28 de fevereiro de 2005, nos termos do § 1º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005.</p>		
<p>§ 1º Os certificados de capacitação obtidos após o dia 28 de fevereiro de 2005 serão considerados para o desenvolvimento do servidor na Carreira, observado o estabelecido nos §§ 1º e 3º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	<p>(INSERIR TEXTO SOBRE ENQUADRAMENTO DOS APOSENTADOS)</p>
<p>§ 2º Para efeito de concessão da primeira progressão por capacitação aos servidores enquadrados nos termos do § 4º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 2005, deverá ser respeitado o interstício de dezoito meses contados a partir de 1º de março de 2005.</p>		
<p>§ 3º Para as demais concessões de progressão por capacitação, deverá ser observado o mesmo interstício contado da última progressão concedida ao servidor nos termos do § 1º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005.</p>	<p>§ 3º Para as demais concessões de progressão por capacitação, deverá ser observado o mesmo interstício contado da última progressão concedida ao servidor nos termos do § 1º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 2005.</p>	<p>(INCLUIR REGRA DE TRANSIÇÃO)</p>
<p>Art. 6º O enquadramento dos servidores no nível de</p>	<p>(Sem alteração)</p>	

<p>capacitação deverá ser objeto de homologação pelo colegiado superior da IFE.</p>		
<p>§ 1º O ato de homologação deverá ser publicado no boletim interno da IFE.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 2º O servidor terá trinta dias, a partir da publicação do ato de homologação, para interpor recurso à Comissão de Enquadramento instituída na forma do art. 19 da Lei nº 11.091, de 2005, que decidirá no prazo de sessenta dias.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>§ 3º Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer ao colegiado superior da IFE.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
<p>Art. 7º Os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento no nível de capacitação de que trata o art. 5º dar-se-á a partir de 1º de janeiro de 2006 e os da implantação do Incentivo à Qualificação de que trata o § 1º do art. 1º, a partir de 1º de julho de 2006.</p>	<p>(Sem alteração)</p>	
	<p><u>Art. 7º-A Na contagem do interstício necessário à Aceleração por Capacitação, de que trata o § 2º do art. 10 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, será aproveitado o tempo computado desde</u></p>	<p>Abrir nova seção para tratar sobre Aceleração por Capacitação, incluindo a regra de transição.</p>

(Acrescentar)	<u>a data de ingresso do servidor no cargo e as ações de capacitação realizadas pelo servidor no cargo ao longo da carreira.</u>	
Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.	(Sem alteração)	