

PORTARIA Nº 111, DE 17 DE JANEIRO DE 2011

Institui a Política de Desenvolvimento de Pessoas do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal e de acordo com o que dispõe o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento Pessoal no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Das Finalidades, Diretrizes e Definições

Art. 1º. Instituir a Política de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, com as seguintes finalidades:

- I - promover a excelência na qualidade dos serviços prestados à sociedade, partindo das seguintes premissas: transparência, eficiência, eficácia, efetividade e valorização dos servidores do MTE;
- II - promoção à formação e à educação contínua dos servidores;
- III - adequação das competências, compreendendo os conhecimentos, habilidades e atitudes já adquiridos pelos servidores e outros necessários para o alcance dos objetivos institucionais, tendo como referência o Plano Plurianual - PPA;
- IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação e desenvolvimento; e
- V - racionalização dos recursos e mensuração dos resultados visando otimizar os investimentos com ações de capacitação e desenvolvimento.

Art. 2º. São diretrizes da Política de Desenvolvimento de Pessoas:

- I - implementar o Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento - PACD como instrumento para a consecução das diretrizes, objetivos e metas institucionais;
- II - co-responsabilizar os dirigentes na construção e execução do PACD e na avaliação permanente das necessidades e dos resultados das ações de capacitação e desenvolvimento;
- III - promover a adequação das competências individuais às competências institucionais;
- IV - considerar as ações de capacitação e desenvolvimento e a mensuração do desempenho do servidor como ações complementares entre si;
- V - oferecer e garantir cursos introdutórios, técnicos ou de formação para públicos previamente definidos por meio de mapeamento de competências;
- VI - promover a capacitação gerencial de servidores e qualificá-los para o exercício de cargos de direção e assessoramento superior;
- VII - reconhecer, certificar, incentivar e valorizar os conhecimentos e habilidades de servidores do quadro de pessoal do MTE;
- VIII - promover ações voltadas à qualidade de vida e à responsabilidade socioambiental; e
- IX - melhorar as relações internas, utilizando ferramentas e critérios claros e justos nos processos de seleção e de autorização para os cursos de capacitação e desenvolvimento.

Art. 3º. Quanto à área de conhecimento, serão priorizadas as ações de capacitação e desenvolvimento em áreas que abranjam as seguintes políticas:

- I - relações do trabalho;
- II - emprego, trabalho e renda;
- III - inspeção do trabalho;

IV - economia solidária;
V - gestão institucional; e
VI - qualidade de vida no trabalho.

Art. 4º. Para fins desta Portaria considera-se:

I - desenvolvimento: aquisição sistemática de conhecimentos capazes de provocar a curto ou a longo prazo, uma mudança de ser e de pensar, por meio da internalização de novos conceitos, valores ou normas e da aprendizagem de novas habilidades, visando a excelência dos resultados por meio da perfeita adequação dos potenciais e talentos dos servidores;
II - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, voltado para metas identificáveis, observáveis e passíveis de julgamento, com vistas a eliminar as lacunas de desempenho e promover a consecução dos objetivos e metas traçadas no planejamento;
III - competências: combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes; contemplando aspectos cognitivos, técnicos e sociais; mobilizados e aplicados pelo servidor no desempenho de suas atividades;
IV - gestão por competências: metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos institucionais; e
V - evento de capacitação e desenvolvimento: todas as ações de aprendizagem executadas nas modalidades presencial ou a distância, que permitem eliminar as lacunas de desempenho, desenvolvendo as competências individuais e das equipes de trabalho, com vistas a maximizar o desempenho institucional.

Art. 5º. São considerados eventos de capacitação e desenvolvimento:

I - cursos presenciais e a distância;
II - aprendizagem no ambiente de trabalho;
III - seminários;
IV - congressos;
V - intercâmbios;
VI - estágios;
VII - grupos formais de estudo; e
VIII - outras atividades congêneres que contribuam para a atualização profissional e para o desenvolvimento do servidor, além de se coadunarem com as necessidades institucionais do Ministério.

Art. 6º. Quanto à operacionalização, as ações que tratam o artigo 5º podem ser:

I - internas: ações constantes do PACD podendo ser executada pelo próprio Ministério, por outra instituição pública ou privada, ou ainda por profissionais liberais;
II - externas: ações de capacitação promovidas por outras instituições públicas ou privadas, abertas a um público diversificado, na qual os servidores poderão ser inscritos/matriculados.

Art. 7º. Quanto ao custeio, os eventos de capacitação e desenvolvimento podem ser:

I - com ônus: quando implicar a concessão total ou parcial de inscrição/mensalidade, passagem e/ou diárias, assegurado ao servidor o vencimento e demais vantagens do cargo ou função;
II - com ônus limitado: quando implicar o direito apenas à manutenção do vencimento e às demais vantagens do cargo ou função;
III - sem ônus: quando implicar a perda total do vencimento e das demais vantagens do cargo ou função e não acarretar qualquer despesa ao MTE.

Parágrafo único. A participação em ações de capacitação externas de que trata o inciso II do art. 6º somente será autorizada pela CGRH após a emissão da nota de empenho ou do documento similar, sendo vedado o pagamento na modalidade de reembolso.

Art. 8º. Quanto à duração, os eventos de capacitação e desenvolvimento podem ser de:

- I - curta duração: eventos cuja carga horária seja inferior a 80 (oitenta) horas/aula;
- II - média duração: eventos cuja carga horária seja igual ou superior a 80 (oitenta) horas e inferior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; e
- III - longa duração: eventos cuja carga horária seja igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula.

Art. 9º. Os eventos de capacitação e desenvolvimento dos servidores, a serem definidos anualmente no PACD, deverão ser orientados observando-se os seguintes Programas:

- I - gerencial: relacionado ao desenvolvimento de competências gerenciais dos servidores ocupantes de cargo comissionado, compreendendo os gerentes estratégicos, táticos e operacionais e dos servidores com potencial a ocupar cargo comissionado;
- II - técnico: relacionado ao desenvolvimento de competências individuais e institucionais, por meio de abordagens conceituais e técnico-operacionais voltadas para a melhoria de processos de trabalho específicos de cada unidade do MTE; e
- III - gestão institucional: relacionado ao desenvolvimento da visão sistêmica do MTE com foco nos instrumentos de gestão e nos sistemas estruturantes do Governo Federal, por meio de abordagem de conteúdos transversais.

Art. 10. Para cumprir o disposto no art. 3º, inciso VI, do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que determina a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional nas carreiras da Administração Pública Federal, a CGRH deverá anotar no cadastro funcional dos servidores o resultado de cada evento de capacitação realizado.

Seção II

Do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento - PACD

Art. 11. O PACD compreenderá diretrizes gerais para implementação dos eventos de capacitação e desenvolvimento previstas para cada exercício, com base em proposta elaborada pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH.

Parágrafo único. O PACD será aprovado pela Secretaria-Executiva, até 30 de novembro, para execução no ano seguinte. A proposta do PACD será obtida a partir da observação, análise, avaliação e identificação das lacunas de desempenho que irão direcionar os tipos e os graus de qualificação necessários à melhoria do desempenho individual e das equipes, nas diversas Unidades Administrativas do MTE.

Art. 12. Para elaboração e aprovação do PACD deverão ser observados os seguintes critérios:

- I - identificação das lacunas de desempenho e desenvolvimento das competências, sendo priorizados os Programas de que tratam o artigo 9º;
- II - a relação custo/benefício a curto, médio e longo prazo;
- III - os avanços tecnológicos; e
- IV - as mudanças políticas e sociais que possam interferir no contexto da atuação governamental sob responsabilidade do MTE.

Art. 13. Os eventos de capacitação e desenvolvimento serão executados quando previstos no PACD, observando-se a disponibilidade orçamentária e financeira aprovada para cada exercício.

Art. 14. Os eventos de capacitação e desenvolvimento internos serão planejados e executados pela CGRH em conjunto com as Unidades Administrativas do MTE.

Art. 15. A CGRH autorizará as participações em eventos de capacitação e desenvolvimento externos previstos nas diretrizes do PACD, e observará os seguintes critérios:

I - os eventos de capacitação e desenvolvimento deverão ser realizados, preferencialmente, na localidade de exercício do servidor, exceto quando caracterizada a necessidade e a conveniência para o MTE, demonstrada a inexistência de evento similar naquela localidade e desde que devidamente justificado pelo dirigente da Unidade Administrativa, devendo ser priorizado, nesse caso, os cursos ofertados pelas escolas de governo, nos termos do inciso XIII do art. 3º do Decreto nº 5.707/2006.

II - serão autorizados eventos de capacitação e desenvolvimento individuais somente na ausência ou inviabilidade de capacitações coletivas para o tema específico.

Art. 16. Os eventos não incluídos no PACD poderão ser, excepcionalmente, autorizados pelo Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração, desde que haja disponibilidade orçamentária financeira e se trate de uma nova necessidade de capacitação, devidamente justificada pela unidade de lotação do servidor sendo, ainda, comprovadamente imprescindível e inadiável.

Art. 17. Cada Unidade Administrativa do MTE, a seguir relacionada, indicará 2 (dois) servidores para atuarem como Agente de Capacitação e Desenvolvimento, que responderão junto à área de Recursos Humanos quanto ao mapeamento de competências, planejamento, execução e acompanhamento dos eventos decorrentes do

PACD:

I - Gabinete do Ministro - GM;

II - Secretaria-Executiva - SE;

III - Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE;

IV - Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT;

V - Secretaria de Relações do Trabalho - SRT;

VI - Secretaria Nacional de Economia Solidária - SENAES;

e

VII - Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE.

§ 1º Os Agentes de Capacitação e Desenvolvimento serão designados por ato do Secretário-Executivo a ser publicado em Boletim Administrativo.

§ 2º Os servidores indicados na forma do caput serão submetidos à capacitação específica, visando aprimorar sua atuação como Agente de Capacitação e Desenvolvimento.

Seção III

Da Participação do Servidor nos Eventos de Capacitação Desenvolvimento de Curta e Média Duração

Art. 18. São requisitos para participação de servidor nos eventos de capacitação e desenvolvimento:

I - estar em efetivo exercício em uma das Unidades Administrativas deste Ministério;

II - o conteúdo programático do evento deve ter correlação direta com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor;

III - ter concluído regularmente o último evento de capacitação, ressalvados os afastamentos previstos em lei;

IV - no caso de participação em evento de capacitação e desenvolvimento externo anterior, de curta ou média duração, ter apresentado à unidade de recursos humanos de sua lotação, até 5 (cinco) dias úteis após o término do evento, a comprovação da sua participação, mediante apresentação de cópia do Diploma, Certificado ou documento similar e avaliação de participação no evento, sob pena de não poder se inscrever em qualquer ação de capacitação até que seja atendida tal solicitação; e

V - autorização da chefia imediata.

Art. 19. A solicitação para participação do servidor em eventos externos, de que trata o inciso II do art. 6º, será feita mediante o preenchimento de formulário próprio, a ser encaminhado à CGRH, com a seguinte antecedência mínima:

I - 20 (vinte) dias para eventos de curta duração; e

II - 25 (vinte e cinco) dias para eventos de média duração.

Parágrafo único. Para evento no exterior, os prazos serão ajustados às exigências estabelecidas pela legislação em vigor.

Art. 20. Para participação em evento de capacitação e desenvolvimento será priorizada a indicação de servidor para o qual a ação ainda não tenha sido oportunizada, observando-se o prazo mínimo de 6 (seis) meses.

Art. 21. O servidor perderá o direito de participar de evento de capacitação e desenvolvimento externo, pelo período de 8 (oito) meses, contado do término do último evento que tenha participado, nos seguintes casos:

I - desistência injustificada, após o início da ação;

II - reprovação por motivo de frequência; e

III - desligamento por iniciativa da instituição promotora do evento, no caso em que o servidor demonstrar comportamento inadequado.

Art. 22. A ocorrência das hipóteses a que se refere o artigo anterior implicará ressarcimento dos valores correspondentes ao custo da participação do servidor no total das despesas incorridas pelo MTE, nas formas especificadas nos artigos 46 e 47 da Lei nº 8.112/ 90.

Parágrafo único. O servidor estará isento do ressarcimento, quando sua participação na ação for interrompida, em virtude da necessidade do serviço, formalmente justificada pela chefia imediata, que deverá demonstrar a relevância do trabalho em detrimento do curso, sob pena de ressarcimento previsto no caput.

Art. 23. A falta não justificada do servidor às ações internas ou externas realizadas no horário de expediente, ainda que respeitado o limite de faltas permitido no evento, configurará falta ao serviço, acarretando os devidos efeitos legais.

Seção IV

Das Competências

Art. 24. Compete à CGRH:

I - elaborar, executar, avaliar e propor realinhamentos ao PACD, com base nas diretrizes, objetivos e metas institucionais;

II - subsidiar a elaboração da proposta orçamentária para gastos com eventos de capacitação e desenvolvimento;

III - priorizar eventos de capacitação e desenvolvimento tendo como parâmetro a relação custo/benefício de acordo com a oportunidade e a disponibilidade de recursos;

IV - realizar, em parceria com o Agente de Capacitação e Desenvolvimento, atividades de consultoria interna nos eventos de capacitação e desenvolvimento junto às Unidades Administrativas do MTE;

V - definir os eventos de capacitação, treinamento e desenvolvimento após avaliação criteriosa quanto às lacunas de desempenho, o nível instrucional do público alvo e o perfil de cada servidor;

VI - analisar e autorizar as solicitações de participação em eventos externos, observando os critérios e requisitos estabelecidos nesta Portaria;

VII - viabilizar a participação dos servidores nos eventos de capacitação e desenvolvimento, adotando as providências cabíveis e articulando-se com as entidades promotoras;

VIII - divulgar a programação de eventos de capacitação e desenvolvimento em tempo hábil, de preferência direcionando-os para o público alvo;
IX - acompanhar a participação do servidor nos eventos de capacitação e desenvolvimento;
X - apoiar a disseminação do conhecimento e adotar as práticas bem sucedidas de gestão, quando viável;
XI - incentivar, aplicar, promover e divulgar os conhecimentos e habilidades adquiridas pelos servidores;
XII - assegurar aos servidores a participação nos eventos de educação continuada consideradas como requisito à progressão e à promoção funcional nas carreiras do MTE;
XIII - avaliar os resultados e a efetividade do evento promovido;
e
XIV - elaborar e divulgar o Relatório Anual de Execução dos Eventos de Capacitação e Desenvolvimento.

Art. 25. São atribuições dos titulares das Unidades Administrativas:

I - identificar as lacunas de desempenho, fornecendo as informações à CGRH para avaliação das necessidades de capacitação, com vistas ao desenvolvimento das competências individuais e institucionais que deverão ser propostas no PACD;
II - incentivar, apoiar, valorizar e zelar pelo desenvolvimento dos servidores de sua unidade;
III - juntamente com a CGRH, avaliar os resultados dos eventos de capacitação e desenvolvimento; e
IV - justificar a indicação de servidor em evento de capacitação.

Art. 26. São atribuições do Agente de Capacitação e Desenvolvimento:

I - atuar como interlocutor entre a unidade de lotação e a CGRH;
II - realizar junto à sua Unidade Administrativa a avaliação das necessidades de capacitação e o desenvolvimento de competências, em parceria com a CGRH;
III - elaborar, executar e avaliar as propostas de eventos de capacitação e desenvolvimento;
IV - zelar, dentro da sua Unidade Administrativa, pela conformidade das solicitações de participação de servidor em eventos de capacitação e desenvolvimento;
V - prestar informações à CGRH sobre participação de servidores da sua Unidade Administrativa, em eventos de capacitação e desenvolvimento;
VI - elaborar o Relatório Anual de Execução dos Eventos de Capacitação e Desenvolvimento de sua Unidade Administrativa para posterior encaminhamento à CGRH.

Seção V

Das Responsabilidades do Servidor nos Eventos de Capacitação e Desenvolvimento

Art. 27. São responsabilidades do servidor:

I - fornecer as informações necessárias à sua participação nos eventos de capacitação e desenvolvimento;
II - obter frequência integral;
III - aplicar e disseminar os conhecimentos, métodos, instrume curta ou média duração, cumprir o disposto no inciso IV do Art. 18 desta Portaria; e
V - não abandonar ou desistir do evento de capacitação, salvo por força de motivos estabelecidos na Lei nº 8.112/90, sob pena de ressarcimento das despesas efetuadas com sua participação no evento.

CAPÍTULO II

DOS CURSOS DE LONGA DURAÇÃO

Seção I

Das definições

Art. 28. Os cursos de longa duração destinam-se à ampliação do conhecimento e ao aprimoramento do desempenho dos servidores, por meio da capacitação em grau de alta especialização, de elevados padrões técnicos, em áreas de conhecimento de interesse do Ministério, favorecendo a absorção de novas técnicas e conhecimentos acadêmicos, promovendo a melhoria dos processos de trabalho, podendo ocorrer nas seguintes modalidades:

I - curso de Pós-graduação Lato Sensu: compreende cursos oferecidos por instituições que ministram cursos de Pós-graduação reconhecidos pelo Conselho Nacional de Educação - CNE/MEC, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, visando à formação de profissionais especialistas em áreas específicas de conhecimento, abrangendo conteúdos teóricos e práticos. Nessa modalidade também estão incluídos os Master Business Administrations - MBA's; e

II - curso de Pós-Graduação Stricto Sensu: ciclo de cursos regulares em seguimento à graduação, sistematicamente organizados, visando à qualificação especial em determinados campos de conhecimento, por meio do desenvolvimento e aprofundamento da formação adquirida no âmbito da graduação, incluindo mestrado, doutorado e pós-doutorado reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES/MEC.

§ 1º Os cursos de Pós-Graduação Lato Sensu poderão ser ofertados e custeados pelo MTE, em parceria com escolas de governo ou universidades federais, sempre que o conteúdo programático contemplar área de conhecimento específico, na forma do art. 3º, priorizando a construção de turmas fechadas, compatibilizando, sempre que possível, a jornada de trabalho com as atividades acadêmicas.

§ 2º Será estimulada e priorizada a matrícula em cursos de Pós-Graduação Lato Sensu na modalidade a distância, ministrados pelas Escolas de Governo ou por instituições de ensino superior reconhecidas pelo Ministério da Educação - MEC.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 29. A participação dos servidores em cursos de Pós-Graduação tem como objetivos:

I - complementar a formação dos servidores efetivos, buscando aprofundar e aprimorar os conhecimentos relativos às áreas de interesse do Ministério;

II - dotar os servidores de habilidades e atitudes necessárias à busca da excelência profissional, visando ao cumprimento da missão institucional do MTE;

III - criar estímulos à qualificação e à elevação do nível de motivação pessoal, de forma que a organização cumpra suas funções com elevados níveis de eficiência, eficácia e efetividade, pressupostos básicos estabelecidos pela Política de Gestão de Pessoas ou estabelecidos no PACD do MTE;

IV - criar ambiente que favoreça a crítica e a pesquisa científica, possibilitando a transformação do ambiente organizacional;

V - promover o desenvolvimento de pesquisa aplicada no âmbito do MTE, permitindo a análise sistemática de problemas, por meio da identificação de suas causas e do estabelecimento de soluções inovadoras nas políticas de que trata o Art. 3º; e

VI - preparar o MTE para antecipar-se à ocorrência de problemas complexos, decorrentes da própria dinâmica da sociedade, por meio de metodologia científica de trabalho adquirida pela formação, em nível de pós-graduação.

Seção III

Do Comitê de Seleção para Cursos de Pós-Graduação

Art. 30. Será instituído o Comitê de Seleção para Cursos de Pós-Graduação do MTE - CSCP, que deverá ser composto por representantes das seguintes Unidades Administrativas:

I - Gabinete do Ministro - GM;

- II - Secretaria-Executiva - SE;
- III - Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT;
- IV - Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE;
- V - Secretaria de Relações do Trabalho - SRT; e
- VI - Secretaria Nacional de Economia Solidária - SENAES.

Parágrafo único. O Secretário-Executivo, por meio de Portaria específica, designará os membros titulares e suplentes de cada unidade, conforme indicação realizada pelos dirigentes das unidades.

Art. 31. Compete ao CSCP:

I - propor ao Secretário-Executivo diretrizes gerais sobre as atividades anuais de seleção para cursos de Pós-Graduação, tais como instituições promotoras ou cursos de interesse, critérios de seleção específicos e áreas de conhecimento prioritárias ao interesse do MTE, que guardem correlação com o disposto no art. 3º;

II - proceder à seleção dos candidatos quando houver processo seletivo interno, com o apoio da CGRH/SPOA, de acordo com os critérios de seleção definidos em edital específico, para cada curso construído de acordo com o disposto no § 1º do art. 28;

III - selecionar as candidaturas para curso de Pós-Graduação mediante exame dos pedidos, oportunidade em que analisará os seguintes aspectos:

- a) compatibilidade entre o curso pretendido, as atividades do servidor e os Programas e objetivos do MTE;
 - b) experiência profissional;
 - c) parecer da chefia da unidade de lotação do servidor;
 - d) resumo do anteprojeto de monografia, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, verificando se o tema a ser desenvolvido pelo servidor está voltado ao interesse do MTE, bem como a sua aplicabilidade neste Ministério; e
 - e) possibilidade de aplicação a curto e longo prazo do conhecimento adquirido na unidade de atuação;
- IV - analisar previamente os pedidos de afastamento para cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu previstos no § único, do art. 9º do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, observando o limite máximo de afastamentos do cargo de 3 (três) por cento do quantitativo total de servidores em exercício no MTE, restringindo-se ao máximo de 2 (dois) servidores por Unidade Administrativa;
- V - apreciar previamente os pedidos de desistência, interrupção ou cancelamento definitivo dos servidores inscritos em cursos de Pós-Graduação;
- VI - outras atribuições que forem definidas pelo Secretário-Executivo.

Parágrafo único. O CSCP deverá se manifestar quanto à competência técnica da instituição promotora, a adequação do conteúdo programático do curso às necessidades do MTE e o preço praticado pelo mercado.

Art. 32. A participação em cursos de Pós-Graduação deverá ocorrer, preferencialmente, em local e horário compatíveis com o pleno exercício do cargo.

Art. 33. Em hipótese alguma será permitido o ressarcimento de despesas com a participação em cursos de Pós-Graduação efetuadas diretamente pelo servidor sem que sua participação tenha sido, prévia e expressamente, autorizada pela CSCP.

Seção IV

Dos Requisitos para Participação em Cursos de Longa Duração

Art. 34. A participação de servidores em cursos de longa duração ficará condicionada às áreas de conhecimento definidas no artigo 3º, aos interesses institucionais, à disponibilidade de

créditos orçamentários e recursos financeiros para essa finalidade e ao atendimento, por parte do servidor, dos seguintes requisitos:

- I - ser servidor público ocupante de cargo efetivo do MTE;
- II - estar em efetivo exercício no MTE há pelo menos 2 (dois) anos;
- III - encontrar-se em situação funcional que não permita a sua aposentadoria compulsória, antes de prestar serviços ao MTE, após a conclusão do curso, por período, no mínimo, igual ao da duração efetiva do curso;
- IV - possuir nível de conhecimento e formação acadêmica compatíveis com as exigências do curso;
- V - estar livre de restrições decorrentes de desligamento de eventos de capacitação promovidos ou patrocinados pelo MTE conforme estabelecido no art. 21;
- VI - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar;
- VII - não ter sofrido penalidades disciplinares nos últimos 12 (doze) meses;
- VIII - não haver processo de cessão ou redistribuição em tramitação cujo interessado seja o servidor solicitante;
- IX - ser a instituição promotora credenciada pelo Ministério da Educação, ou, na hipótese de curso realizado no exterior, reconhecida internacionalmente como de referência ou centro de excelência;
- X - haver correlação entre os programas de estudo a serem desenvolvidos no curso e as áreas de conhecimento de interesse do MTE; e
- XI - A solicitação para participação do servidor em eventos externos, de que trata o inciso II do art. 6º, será feita mediante o preenchimento de formulário próprio, a ser encaminhado à CGRH, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias para eventos de longa duração.

Art. 35. A participação de servidores em cursos de Pós-Graduação Lato Sensu poderá ocorrer nas modalidades com ônus ou ônus limitado. Para os cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu, somente na forma de ônus limitado e em cursos de reconhecido interesse institucional, de acordo com critérios previamente definidos pelo CSCP.

Art. 36. O servidor, uma vez selecionado pela instituição promotora, deverá solicitar sua participação por meio de processo formal, instruído pelo Agente de Capacitação e Desenvolvimento da Unidade onde esteja lotado, do qual deverão constar os seguintes documentos:

- I - formulário próprio, ratificado pela chefia imediata e encaminhado à CGRH pelo Dirigente da unidade;
- II - currículo;
- III - comprovante de aprovação em processo seletivo, fornecido pela instituição promotora do curso;
- IV - prospecto do curso, onde constem objetivos, conteúdo programático, valor do curso, carga horária, período e local de realização;
- V - histórico escolar atualizado e/ou declaração de instituição de ensino em que tenha concluído curso acadêmico de nível superior;
- VI - resumo do anteprojeto da monografia de dissertação de mestrado ou de tese de doutorado que esteja relacionado com os objetivos estratégicos do MTE e viabilidade técnica de aplicação nas atividades do Ministério, no caso dos cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu;
- VII - para cursos na modalidade Stricto Sensu deverá ser apresentado ranking do curso pretendido, publicado em revistas estrangeiras ou informações oficiais que possam atestar a qualidade da instituição de ensino e do curso pretendido, no caso de cursos no exterior;
- VIII - parecer fundamentado da chefia da unidade de lotação do servidor quanto:
 - a) ao desempenho funcional do requerente;
 - b) ao interesse da unidade relativamente à participação do requerente no curso e a importância da participação para o aperfeiçoamento e atualização de competências do servidor;

c) à relevância do curso para o desempenho das atribuições do servidor e para o MTE;
d) à ordem de prioridade na participação dos servidores, quando for o caso, considerando as alíneas supracitadas; e
IX - autorização do servidor para a divulgação do trabalho final do curso, no âmbito do MTE.
Parágrafo único. Para a entrega da documentação de que trata o caput deverá ser observado o prazo de 60 (sessenta) dias da data de início do curso.

Art. 37. Além dos requisitos solicitados no inciso VIII do artigo 36 o candidato deve, com a anuência da Chefia da Unidade, discorrer sobre:

I - a compatibilidade do conteúdo programático com as atividades que vem desempenhando e com os objetivos estratégicos do MTE;
II - a possibilidade de aplicação, no MTE, dos conhecimentos a serem adquiridos; e
III - a relevância do curso para o desempenho de suas atribuições e para o MTE, e, em particular, para sua unidade.

Seção V

Do Processo Seletivo

Art. 38. O processo seletivo será conduzido pelo CSCP, observado o disposto no inciso II do art. 31 desta Portaria.

Art. 39. O Resultado do processo seletivo será divulgado nos meios de comunicação internos do MTE, bem como em Boletim Administrativo.

Art. 40. No caso de cursos promovidos pelo MTE, terão preferência os servidores estáveis e com no mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício e lotados nas Unidades Administrativas.
Parágrafo único. Aos servidores em estágio probatório é assegurada a participação em cursos de Pós-Graduação Lato Sensu, desde que haja vagas remanescentes decorrentes do processo seletivo inicial e que atendam critérios pré-estabelecidos em edital próprio.

Seção VI

Das Obrigações do Servidor

Art. 41. O participante deve de comum acordo com seu orientador técnico, desenvolver estudos e elaborar monografia, dissertação ou tese em consonância com os temas ou linhas de pesquisa previamente indicados ou aprovados pelo CSCP.

Art. 42. O servidor deve apresentar à CGRH, no prazo de 30 (trinta) dias após o término do curso, os seguintes documentos:

I - declaração da instituição promotora quanto ao prazo necessário à obtenção do histórico escolar final e do certificado de conclusão; e
II - relatório final pormenorizado, em que conste avaliação do servidor quanto:
a) à instituição freqüentada;
b) ao corpo docente;
c) ao conteúdo programático ministrado;
d) à aplicabilidade dos conhecimentos no desempenho de suas atribuições.

Art. 43. Apresentar à unidade de recursos humanos de sua lotação, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados da data do término do curso, relatório circunstanciado das atividades exercidas, Diploma/Certificado emitido pela instituição, histórico escolar, um exemplar encadernado e arquivo em meio eletrônico da monografia, dissertação ou tese, para disponibilização na intranet - Banco do Conhecimento, devendo, para tanto, preencher o devido formulário de autorização.

Art. 44. O servidor deve divulgar no âmbito do MTE os conhecimentos adquiridos, na forma e prazos definidos previamente pela CGRH.

Art. 45. Imediatamente após a conclusão do curso, o servidor deve permanecer em exercício no MTE por prazo, no mínimo, igual ao de duração do curso, ressalvada a hipótese de indenização da despesa havida com a sua participação no evento, na forma prevista nesta Portaria.

Art. 46. Durante o período de realização do curso, eventuais dificuldades para cumprimento dos prazos e outros problemas de natureza acadêmica ou profissional devem ser informados, por escrito, à chefia da unidade de lotação do servidor, que encaminhará a documentação à CGRH para análise prévia e envio ao CSCP.

Art. 47. Na hipótese de os prazos previstos para a realização do curso serem alterados pela instituição promotora, é dever do participante informar a alteração à CGRH, mediante correspondência

Seção VII

Do Ressarcimento de despesas

Art. 48. O servidor deve ressarcir ao MTE o valor equivalente ao total das despesas efetuadas, a qualquer título, em decorrência da sua participação nos cursos, incluídas as despesas referentes a taxas de matrícula/inscrição/mensalidade/remuneração, nas seguintes hipóteses e condições:

I - nos casos de reprovação, abandono, trancamento ou desligamento do curso antes de sua conclusão, bem como nos casos de não cumprimento do prazo de carência previsto no art. 45, o ressarcimento será calculado tendo como base o total das despesas, na forma do art. 46 da Lei 8.112/90;

II - nos casos de exoneração ou demissão, durante a realização do curso, o ressarcimento será calculado pelo valor total das despesas. Se o desligamento ocorrer após a conclusão do curso, o ressarcimento será calculado pelo valor das despesas proporcionais ao período complementar da carência prevista no art. 45, na forma do art. 47 da Lei n.º 8.112/90; e

III - nos casos de vacância por motivo de posse em outro cargo público federal, bem como nas situações de concessão de licenças sem remuneração, sem o cumprimento da carência de que trata o art. 45, será aplicada a regra do art. 46 da Lei n.º 8.112/90.

Parágrafo único. O servidor estará isento do ressarcimento, quando sua participação na ação for interrompida, em virtude da necessidade do serviço, formalmente justificada pela chefia imediata, que deverá demonstrar a relevância do trabalho em detrimento do curso, sob pena de ressarcimento previsto no caput.

CAPÍTULO III

DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Seção I

Das Licenças

Art. 49. Após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público federal, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo com a respectiva remuneração, por até 3 (três) meses, para participar de ação de capacitação.

§ 1º Para fins desta Portaria, considera-se interesse da Administração aqueles estabelecidos no art. 3º.

§ 2º Na concessão da licença para capacitação aos servidores da Carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, a Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT definirá, em regulamento, as áreas de

conhecimento, diretamente relacionadas ao campo de atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

§ 3º A concessão da licença de que trata o caput fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição, a ser atestada pela chefia imediata do servidor.

Art. 50. A licença para capacitação poderá ser:

- I - parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a 30 (trinta) dias;
- II - utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado cujo objeto seja compatível com o PACD; e
- III - concedida para mais de um curso, desde que o período mínimo não seja inferior a 30 (trinta) dias e que a quantidade de dias não exceda ao período de 3 (três) meses.

§ 1º Os períodos de licença para capacitação não são acumuláveis.

§ 2º O período para usufruir uma licença para capacitação encerrar-se-á quando o servidor

Art. 51. Na Administração Central e nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, a concessão da licença para capacitação fica limitada a 5 (cinco) por cento do total de servidores de cada carreira, lotados em cada unidade organizacional.

Parágrafo único. Caso o número de integrantes de cada carreira seja inferior a 20 (vinte), poderá ser autorizado o afastamento ou a licença para capacitação de apenas 1 (um) servidor por período.

Art. 52. Para fins desta Portaria são consideradas Unidades Organizacionais no âmbito da Administração Central, as Unidades que possuam como dirigentes servidores ocupantes de cargo de Direção e Assessoramento Superior/DAS-101.4. No âmbito das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, os seus respectivos titulares.

Art. 53. O requerimento de licença para capacitação será formalizado pelo servidor, por meio de formulário próprio enviado à CGRH com antecedência mínima de 40 (quarenta) dias do início previsto, com a anuência do dirigente de sua unidade organizacional.

Parágrafo único. O requerimento deverá ser instruído com:

- I - conteúdo programático expedido pela instituição promotora do curso da capacitação, carga horária e período de realização;
- II - justificativa quanto à relevância da capacitação pretendida pelo servidor em relação às metas institucionais da unidade; e
- III - comprovação dos requisitos para concessão de licença para capacitação.

Art. 54. Para a concessão da licença para capacitação, serão observados os seguintes critérios:

- I - planejamento interno da unidade;
- II - o curso objeto da licença deve estar regularmente instituído;
- III - relevância do curso para o desempenho das atribuições do servidor;
- IV - quantitativo de servidores da carreira em gozo de licença para capacitação na unidade;
- V - no caso da carreira de Auditoria Fiscal do Trabalho, garantia de cumprimento das metas institucionais e realização das ações da unidade no período da licença a ser concedida; e
- VI - manifestação da chefia imediata e do dirigente máximo da unidade do servidor.

Parágrafo único. Será priorizada a concessão dessa licença ao servidor que não tenha sofrido punição disciplinar ou censura ética nos últimos 12 (doze) meses, anteriores ao pedido, e que não estiver respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 55. Após análise da documentação encaminhada, a CGRH providenciará o envio do requerimento ao Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração para deliberação

quanto à concessão da licença para capacitação, com posterior publicação da Portaria em Boletim Administrativo.

Art. 56. Após o término do curso para o qual tenha sido concedido o usufruto de licença para capacitação, o servidor deverá apresentar, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, os seguintes documentos:

I - relatório de participação no curso;

II - certificado de conclusão do curso ou equivalente; e

III - se for o caso, exemplar encadernado, bem como em meio eletrônico da dissertação de mestrado ou tese de doutorado para divulgação na intranet e Banco do Conhecimento do MTE.

§ 1º O servidor deverá repassar o seu conhecimento para o MTE, na forma de projeto de melhoria ou treinamento aos servidores, conforme orientação da CGRH e nos prazos por ela determinados.

§ 2º O não cumprimento do disposto neste artigo implicará o indeferimento de outra licença para capacitação.

Art. 57. No caso de concessão de licença para capacitação, para elaboração de dissertação ou tese, a documentação e o repasse de conhecimentos constantes no artigo anterior deverão ser feitos na forma e prazos estipulados pela CGRH.

Art. 58. Ao servidor beneficiado com a concessão de licença para capacitação não será concedida vacância do cargo ou licença para tratar de interesses particulares de que tratam os incisos I e VII do art. 33 e o art. 91 da Lei 8.112/90, respectivamente, antes do cumprimento do disposto nos artigos 56 e 57.

Seção II

Dos Afastamentos

Art. 59. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo, ou mediante compensação, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em curso de Pós-Graduação em instituição de ensino superior no País ou no exterior.

§ 1º Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos:

I - até 24 (vinte e quatro) meses, para mestrado;

II - até 48 (quarenta e oito) meses, para doutorado;

III - até 12 (doze) meses, para pós-doutorado ou especialização;

e

IV - até 6 (seis) meses, para estágio obrigatório.

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos pertencente ao quadro de pessoal do MTE há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 3º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargo efetivo há pelo menos 4 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.

§ 5º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no parágrafo anterior, deverá ressarcir ao MTE, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, os gastos com seu afastamento.

§ 6º No caso de o servidor ter sido contemplado com afastamento integral das atividades do trabalho para participar de curso de Pós-Graduação Stricto Sensu, o cálculo do ressarcimento deverá levar em consideração, inclusive, a remuneração paga ao servidor durante o período de afastamento, salvo quando a licença sem vencimento, a exoneração ou a vacância do cargo se der em razão de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do MTE. Nessa hipótese, o valor a ser ressarcido deve ser calculado de forma proporcional ao tempo restante para que se complete o período exigido no § 4º.

§ 7º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 5º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do MTE.

§ 8º Aplica-se o disposto nos §§ 1º ao 7º deste artigo, a participação em programa de Pós-Graduação no Exterior, autorizado nos termos do art. 95 da Lei nº 8.112/90.

Art. 60. O servidor afastado para curso de Pós-Graduação Stricto Sensu no país, deverá encaminhar relatórios semestrais à CGRH, até o início do semestre seguinte, acerca do andamento do curso, bem como comprovante de sua frequência trimestral, sob pena de ter seu afastamento suspenso.

Art. 61. As ações de capacitação poderão ser realizadas no exterior, desde que atendido ao disposto no Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985 e Decreto nº 1.387, de 7 de fevereiro de 1995, observadas a conveniência e a oportunidade para a Administração e a correlação das ações com as competências do MTE.

§ 1º A participação de servidores em cursos oferecidos por organismos internacionais, realizados no exterior, fica condicionada à autorização do Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 2º No caso de afastamento do País, o servidor deverá apresentar à unidade de recursos humanos de sua lotação, relatório circunstanciado das atividades exercidas, no prazo de 30 (trinta dias), contados da data do término, conforme art. 16 do Decreto nº 91.800/1985.

Art. 62. A partir do início formal do curso de Pós-Graduação, se houver afastamento, o servidor deverá dedicar-se exclusivamente ao curso, sendo vedada qualquer outra atividade remunerada, salvo recebimento de bolsa.

Art. 63. O requerimento de afastamento será formalizado pelo servidor com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início do período previsto, com a devida anuência da chefia imediata e enviado à CGRH pelo dirigente de sua unidade organizacional.

Art. 64. No caso de afastamento para participação em curso de longa duração, aplica-se, no que couber, as disposições contidas nas Seções VI e VII do Capítulo II, desta Portaria.

CAPITULO IV

DA GRATIFICAÇÃO POR ENCARGO DE CURSO OU CONCURSO - GCC

Art. 65. A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GCC será devida ao servidor que, em caráter eventual, atuar como instrutor, elaborador, coordenador ou supervisor em curso de formação, desenvolvimento ou treinamento regularmente instituído pelo MTE.

§ 1º Considera-se, para fins do disposto no caput, o exercício das seguintes atividades: ministração de aulas, realização de atividades de coordenação técnica e pedagógica, elaboração de material didático e atuação em atividades similares ou equivalentes em outros eventos de capacitação, presenciais ou a distância.

§ 2º A GCC não será devida pela realização de treinamentos em serviço ou por eventos de disseminação de conteúdos relativos às competências das unidades organizacionais de lotação do instrutor.

§ 3º Para fins de pagamento da GCC entende-se por eventos de disseminação de conteúdos relativos às competências das unidades organizacionais aqueles relacionados ao desenvolvimento ou treinamento de outros servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, em conhecimentos ou habilidades específicas da unidade a qual o servidor encontra-se lotado.

Art. 66. A GCC será paga por hora trabalhada, em percentuais incidentes sobre o maior vencimento básico da administração pública federal, conforme limites estabelecidos no Anexo I.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, o limite máximo anual para o exercício de atividades de que trata o § 1º, do art. 65, será de 120 horas, a serem compensadas, no prazo máximo de 1 (um) ano, mediante prévia anuência da chefia imediata, caso a atividade ocorra durante o horário de expediente regular.

Art. 67. A GCC não se incorpora à remuneração do servidor para qualquer efeito e não poderá ser utilizada como base de cálculo para quaisquer outras vantagens, inclusive para fins de cálculo de aposentadoria e pensões.

Art. 68. É de responsabilidade da unidade de RH verificar previamente no sistema de controle das horas trabalhadas o cumprimento do limite máximo de horas de trabalho anuais.

§ 1º Em situações excepcionais, após análise da pertinência, a CGRH poderá encaminhar pedido justificado ao Gabinete do Ministro para o acréscimo de até 120 (cento e vinte) horas de trabalho anuais.

§ 2º Até que seja implantado o sistema de controle das horas trabalhadas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, o servidor deverá assinar a declaração de execução de atividades

Art. 69. Para cada evento de capacitação deverá ser elaborado projeto técnico no qual deverá dispor quais os requisitos mínimos de formação acadêmica ou experiência profissional que serão exigidos do servidor escolhido para executar as atividades previstas no § 1º do art. 65.
Parágrafo único. Para fins de desempenho das atividades de que trata o § 1º do art. 65, deverá o servidor possuir formação acadêmica compatível ou comprovada experiência profissional na área de atuação a que se propuser.

Art. 70. No prazo de até 30 (trinta) dias após a realização do curso, o servidor instrutor deverá apresentar à unidade de RH, os seguintes documentos:

I - declaração de execução de atividades;

II - mapa de compensação das horas referentes ao curso ministrado, atestado pelo chefe imediato do servidor, no caso de curso realizado no horário de trabalho;

III - relatório sucinto das atividades desenvolvidas;

IV - relatório de frequência; e

V - relatório consolidado das avaliações do curso.

§ 1º O pagamento da GCC ficará condicionado à entrega da documentação prevista neste artigo.

§ 2º Os documentos previstos nos incisos I e II do caput deverão ser arquivados nos assentamentos funcionais do servidor.

§ 3º No caso de servidor com lotação em outro órgão, os documentos previstos nos incisos I e II do caput deverão ser encaminhados ao órgão de origem.

Art. 71. Caberá à chefia imediata do servidor o controle da compensação da carga horária.

Art. 72. Compete à CGRH:

I - recrutar, selecionar e orientar o servidor para atuar em cursos de desenvolvimento ou treinamento;

II - providenciar a solicitação de liberação do servidor junto ao dirigente máximo da unidade de exercício do servidor, quando a realização das atividades de que trata esta Portaria ocorrerem durante o horário de trabalho; e

III - organizar e manter o cadastro de servidores para ministrar cursos ou desenvolver eventos de capacitação, contendo informações relativas à formação, à qualificação e à experiência profissional.

Parágrafo único. A CGRH autorizará o pagamento da GCC das horas trabalhadas após a sua efetiva execução.

Art. 73. Os servidores que desempenharem atividades de instrutoria serão avaliados pelos participantes, de acordo com os indicadores estabelecidos pela CGRH.

§ 1º O instrutor que, no desempenho de suas atividades, obtiver o conceito insuficiente ou deixar de comparecer para ministrar atividade de capacitação, sem a devida justificativa, será excluído do cadastro de instrutores por um período de 1 (um) ano.

§ 2º O instrutor que, no desempenho de suas atividades, obtiver o conceito "insuficiente" deverá participar de ações de qualificação, como condição ao reingresso no cadastro de instrutores.

Art. 74. O pagamento da GCC deverá ser efetuado por meio de Sistema utilizado para processamento da folha de pagamento de pessoal.

Parágrafo único. Na impossibilidade de processamento do pagamento da GCC na forma estabelecida no caput, será admitido o pagamento por meio de ordem bancária pelo Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal - SIAFI.

Art. 75. As despesas decorrentes do pagamento da GCC - correrão por conta dos recursos orçamentários do MTE.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 76. Não será permitido ao servidor participante de curso de Pós-Graduação acumular férias, devendo conciliá-las com os períodos de férias acadêmicas.

Art. 77. A emissão de certificado de participação de servidores em ações de capacitação interna é competência da CGRH, que deverá adotar procedimentos de registro específico.

Art. 78. A participação dos servidores ocupantes de cargo de Direção e Assessoramento Superior - DAS, sem vínculo com a administração pública, fica restrita às ações que tratam o inciso I e II, do art. 8º.

Art. 79. Em caso de solicitação de participação de servidores integrantes da carreira de Auditoria Fiscal do Trabalho, em eventos de capacitação, a liberação ficará condicionada à análise e à manifestação da SIT.

Art. 80. As ações de capacitação em andamento até a data da publicação desta Portaria ficam mantidas nas condições em que foram deferidas.

Art. 81. O descumprimento da regulamentação disposta nesta Portaria implicará prejuízo à avaliação de desempenho do servidor, com reflexos em seu desenvolvimento na Carreira.

Art. 82. A CGRH regulamentará os procedimentos operacionais dos eventos de capacitação e desenvolvimento, constantes na presente Portaria.

Art. 83. Fica revogada a Norma Operacional nº 01 de 28 de junho de 2005.

Art. 84. Fica revogada a Portaria nº 145, de 26 de outubro de 2006.

Art. 85. Fica revogada a Instrução Normativa nº 69, de 16 de março de 2007.

Art. 86. Os casos omissos, ou supervenientes, serão decididos pelo Secretário-Executivo.

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

CARLOS ROBERTO LUPI

ANEXO I

TABELA DE PERCENTUAIS DA GRATIFICAÇÃO POR ENCARGO DE CURSO OU CONCURSO POR HORA TRABALHADA INCIDENTES SOBRE O MAIOR VENCIMENTO BÁSICO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

ATIVIDADE FORMAÇÃO DO INSTRUTOR

Nível Superior Completo

ou experiência comprovada

Pós-Graduação

Lato Sensu completo

Mestrado Completo

Doutorado ou Pós-Doutorado Completo

Instrutoria em Curso de Formação de Carreiras

0,88% 1,32% 1,76% 2,20%

Instrutoria em Curso de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento

0,88% 1,32% 1,76% 2,20%

Instrutoria em Curso de Treinamento

0,58% 0,87% 1,16% 1,45%

Tutoria em Curso a Distância 0,58% 0,87% 1,16% 1,45%

Instrutoria em Curso Gerencial 0,88% 1,32% 1,76% 2,20%

Elaboração de Material Didático 0,58% 0,87% 1,16% 1,45%

Elaboração de Material Multimídia para Curso a Distância

0,88% 1,32% 1,76% 2,20%

Atividade de Conferencista, Palestrante, Debatedor e Moderador em

Evento de Capacitação

0,88% 1,32% 1,76% 2,20%

1 - Instrutoria em Curso de Formação de Carreiras – Ministras aulas em cursos de formação de carreiras, atuando como facilitador do processo de aprendizagem e difusão do conhecimento.

2 - Instrutoria em Curso de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento - Ministras aulas em cursos de aperfeiçoamento e desenvolvimento e em eventos educacionais em geral, atuando como facilitador do processo de aprendizagem e difusão do conhecimento.

3 - Instrutoria em Curso de Treinamento - Ministras treinamento sobre aplicativos que integram a área da informática, em nível básico, intermediário ou avançado bem como em sistemas corporativos da Administração Pública Federal, para a qualificação e o aperfeiçoamento do servidor.

4 - Tutoria em Curso a distância - Acompanhar o desenvolvimento de cursos de desenvolvimento, aperfeiçoamento e treinamento, em ambientes virtuais de aprendizagem, com vistas a orientar os alunos, receber e avaliar trabalhos, fomentar e avaliar debates no fórum virtual e moderar chats.

5 - Instrutoria em Curso Gerencial - Atuar em sala de aula em cursos voltados ao desenvolvimento da visão estratégica com foco em resultados, direcionados a gerentes estratégicos, táticos e operacionais.

6 - Elaboração de material didático - Elaborar ou aperfeiçoar material didático destinado a cursos presenciais em geral.

7 - Elaboração de material didático multimídia para curso a distância - Elaborar material didático para apoio do corpo docente, desenvolvendo soluções tecnológicas que privilegiem a usabilidade, a fim de facilitar o processo de ensino/ aprendizagem a distância.

8 - Atividade de Conferencista e de Palestrante em Evento de Capacitação - Proferir palestra sobre tema da atualidade, de interesse geral ou setorial da administração pública

8.1 - Debatedor em evento de capacitação – Interlocutor necessário numa discussão acadêmica, quer seja em seminários, palestras, encontros, congressos, etc., que interage com o palestrante, com o intuito de ressaltar pontos importantes falados pelo orador principal, como também formular questões de interesse tanto do assunto apresentado, como do público alvo.

8.2 - Moderador em evento de capacitação - Coordenar a interação dos participantes (conferencista, debatedores e platéia) mantendo o controle do tempo e do debate.