

SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE

PORTARIA SUDECO Nº 385, DE 19 DE ABRIL DE 2022.

Regulamenta a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP no âmbito da Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste - Sudeco.

O SUPERINTENDENTE DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE - Sudeco, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 8.277, de 27 de junho de 2019, e com fundamento na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, na Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021 e considerando a missão da Autarquia e os objetivos estratégicos para gestão de pessoas, resolve:

Art. 1º Regulamentar a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 e a Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, no âmbito da Superintendência do Desenvolvimento do Centro-Oeste - Sudeco.

Instrumentos

Art. 2º Segundo o art. 2º do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, são instrumentos da PNDP:

- I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;
- II - o relatório anual de execução do PDP;
- III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;
- IV - o relatório consolidado de execução do PDP; e

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.

Conceitos

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

I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento

assertivo de competências;

III - necessidades transversais: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum a múltiplas unidades internas da Sudeco; e

IV - competências transversais de um setor público de alto desempenho: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

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

§1º As atividades de que trata o inciso II do caput poderão ser ofertadas em modalidade à distância, presencial ou híbrida e deverão ter:

a) acompanhamento didático na forma de supervisão, orientação ou tutoria comprovado via certificado, ou

b) acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor.

§2º As competências de que tratam os incisos IV e V do caput constam, respectivamente, dos Anexos I e II desta Portaria e possuem caráter referencial e norteador na elaboração dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, sendo facultativo à Sudeco a sua utilização.

Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP

Art. 4º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores da Sudeco e, quando couber, das ações planejadas para atendê-las, a serem executadas no ano seguinte ao do planejamento, e enviado ao órgão central do Sipec.

§ 1º A elaboração e o envio de que tratam o caput serão realizados por meio de ferramenta informatizada que será disponibilizada e divulgada aos órgãos e entidades pelo órgão central do Sipec.

§ 2º Segundo o § 1º do art. 3º do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o PDP deverá:

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade;

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;

VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

§ 3º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

§ 4º Para fins do disposto nesta Portaria, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

§ 5º A Coordenação de Gestão de Pessoas é responsável pelo PDP-Sudeco perante o órgão central do Sipe e apoiará os gestores e o Superintendente na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação.

Art. 5º Segundo o art. 4º do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o PDP-Sudeco conterá, no mínimo:

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;

II - o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento;

III - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. O PDP também conterá 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.

Art. 6º Conforme o art. 8º da Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, além das informações elencadas no art. 5º, o PDP-Sudeco conterá as seguintes informações:

I - de caráter obrigatório:

a) a necessidade de desenvolvimento;

b) os dados atualizados que auxiliam no embasamento das necessidades de desenvolvimento;

c) a área temática e subárea temática da necessidade de desenvolvimento;

d) a competência associada da necessidade de desenvolvimento;

e) a competência de liderança relacionada à necessidade em caso de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

f) a transversalidade ou não da necessidade de desenvolvimento;

g) o público-alvo da necessidade de desenvolvimento;

h) a(s) unidade(s) onde atuam os servidores que compõem o público-alvo previsto;

i) a(s) unidade(s) da federação onde estão lotados os servidores que compõem o público-alvo previsto;

j) a quantidade prevista de servidores que terão suas necessidades desenvolvidas para cada ação de desenvolvimento descrita, por unidade da federação;

k) se a ação de desenvolvimento tem relação com algum Sistema Estruturador do Poder Executivo Federal;

l) o custo total estimado da ação de desenvolvimento; e

m) se a necessidade da ação de desenvolvimento pode ser atendida por escola de governo ou unidade equivalente do órgão ou entidade do servidor;

II - de caráter facultativo:

a) o tipo de aprendizagem e sua especificação;

b) a modalidade da ação de desenvolvimento;

c) o título da ação de desenvolvimento, se já houver previsão;

d) a carga horária total estimada da ação de desenvolvimento;

e) o ano previsto para o término da ação de desenvolvimento; e

III - demais informações que o órgão central do Sipec solicite por meio da ferramenta informatizada de que trata o §1º do art. 4º.

§ 1º As ações de desenvolvimento registradas no PDP que ultrapassarem o exercício de execução deverão constar nos relatórios anuais de execução de todos os anos enquanto durar a ação.

§ 2º Para o cálculo do quantitativo de que trata a letra "j" do inciso I do caput, deverá ser considerado o mesmo servidor tantas vezes quantas forem as ações de desenvolvimento em que ele participar.

Revisão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 7º A revisão do PDP-Sudeco observará as seguintes etapas:

I - solicitação de revisão pela Sudeco ao órgão central do Sipec via ferramenta informatizada;

II - autorização da revisão pelo órgão central do Sipec;

III - elaboração da revisão pela Sudeco;

IV - envio da revisão pela Sudeco ao órgão central do Sipec no quinto dia útil do mês;

V - devolução da revisão, pelo órgão central do Sipec, à Sudeco até trinta dias após o recebimento no quinto dia útil do mês; e

VI - deferimento da revisão pelo Superintendente, permitida a delegação ao Diretor de Administração, vedada a subdelegação, conforme § 1º do art. 5º do Decreto nº 9.991, de 2019.

§1º A Sudeco poderá solicitar a revisão de que trata o caput, a cada três meses, de acordo com calendário a ser divulgado pelo órgão central do Sipec, conforme verifiquem a necessidade de ajustes em seu PDP.

§2º Para a devolução da revisão de que trata o inciso V, do caput, o órgão central do Sipec solicitará à Enap a análise de atendimento das necessidades transversais apresentadas, quando necessário.

Execução e monitoramento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 8º Caberá à Coordenação de Gestão de Pessoas o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes no PDP-Sudeco.

Art. 9º No caso de contratação de ações de desenvolvimento de forma direta, a Sudeco deverá instruir processo administrativo com a devida justificativa para a contratação da despesa com terceiros, nos termos do parágrafo único do art. 14 do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 10. A Sudeco poderá contratar as ações de desenvolvimento não transversais mediante abertura de processo administrativo com a justificativa da necessidade da despesa.

Art. 11. A Sudeco deverá promover a publicidade das despesas mensais até o décimo dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva ao cidadão, discriminando:

I - o nome do servidor para o qual foi destinada a despesa;

II - o tipo da despesa:

a) diárias e passagens;

b) mensalidade;

c) inscrição; e

d) contratação, prorrogação ou substituição contratual.

III - as despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;

IV - o valor total de cada tipo de despesa;

V - o número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e a razão social do fornecedor para cada tipo de despesa, se houver;

VI - o período da ação de desenvolvimento; e

VII - a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto no caput, a Sudeco deverá utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuser, sendo obrigatória a divulgação na internet.

Art. 12. Na execução do PDP-Sudeco, compete aos servidores, com o apoio da chefia imediata:

I - participar das ações para as quais se inscreveram;

II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;

III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível; e

IV - fornecer à Cogep informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. Em atendimento ao disposto nos incisos II e III do caput, a Sudeco buscará incentivar e oportunizar a disseminação do conhecimento obtido pelos seus servidores.

Art. 13. Na execução do PDP-Sudeco, compete à chefia imediata do servidor:

I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pela Sudeco;

II - acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e

III - apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento.

Art. 14. A Cogep será responsável pelo apoio, orientação e acompanhamento da execução do PDP-Sudeco.

Art. 15. Para cada necessidade de desenvolvimento, a Cogep acompanhará e registrará no PDP-Sudeco as seguintes informações:

I - necessidades de desenvolvimento que foram atendidas com o registro das ações de desenvolvimento previstas e realizadas, integral ou parcialmente;

II - necessidades de desenvolvimento que não foram atendidas e a justificativa do não atendimento;

III - se a ação de desenvolvimento foi realizada no país ou no exterior;

IV - custo de execução das ações de desenvolvimento realizadas, exceto diárias e passagens;

V - despesas com diárias e passagens, quando houver;

VI - carga horária realizada;

VII - quantidade de servidores capacitados;

VIII - avaliação da execução; e

IX - dados que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Realização de despesas

Art. 16. Conforme o art. 16 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, as 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, do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

§ 1º O disposto no caput poderá ser excepcionado pelo Superintendente, registrando em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento.

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

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.

Parágrafo único. Exceções ao disposto no caput poderão ser aprovadas pela Cogep, por meio de justificativa e de aprovação do Superintendente.

Afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento

Art. 18. Segundo o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

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

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.

§ 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.

§ 3º Para fins do disposto nesta Portaria, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pela Sudeco.

Art. 19. Os afastamentos de que trata o art. 18 poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP-Sudeco;

II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) aos objetivos institucionais da Sudeco;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou

c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e

III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP-Sudeco.

§ 2º As ações de desenvolvimento que não necessitem de afastamento e que ocorrerem 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 na Sudeco.

§ 3º Cabe ao Superintendente autorizar o afastamento do servidor, permitida a delegação ao Diretor de Administração, vedada a subdelegação.

Art. 20. Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento, permitida a delegação ao Diretor de Administração, vedada a subdelegação.

§ 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.

§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese prevista no § 1º serão avaliadas pelo Superintendente, permitida a delegação ao Diretor de Administração, vedada a subdelegação.

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento à Sudeco, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º.

Art. 21. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos:

I - pós-graduação stricto sensu:

- a) mestrado: até vinte e quatro meses;
- b) doutorado: até quarenta e oito meses; e
- c) pós-doutorado: até doze meses; e

II - estudo no exterior: até quatro anos.

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.

§ 1º Os processos seletivos considerarão, quando houver:

- I - a nota da avaliação de desempenho individual; e
- II - o alcance das metas de desempenho individual.

§ 2º A Cogep poderá 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.

§ 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.

Afastamentos

Art. 23. Conforme o art. 25 da Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, todos os afastamentos previstos no art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverão ter suas necessidades previstas no PDP.

Art. 24. A aprovação do PDP pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo de solicitação do afastamento.

Art. 25. Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:

- I - licenças para capacitação;
- II - parcelas de licenças para capacitação;
- III - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento

regularmente instituído, e vice-versa;

IV - participações em programas de treinamento regularmente instituído; e

V - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.

Parágrafo único. Para os afastamentos de que tratam os incisos III e IV do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, serão aplicáveis os interstícios do §1º do art. 95 e §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 26. Segundo art. 28 da Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, o processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações:

I - sobre a ação de desenvolvimento, deverá constar:

a) o local em que será realizada;

b) a carga horária prevista;

c) o período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;

d) a instituição promotora, quando houver;

e) as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver; e

f) as despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver;

II - currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos;

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

IV - cópia do trecho do PDP-Sudeco onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

V - manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;

VI - manifestação da Cogep, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;

VII - pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, conforme o caso;

VIII - anuência do Superintendente, permitida a delegação ao Diretor de Administração, vedada a subdelegação; e

IX - publicação do ato de concessão do afastamento.

Parágrafo único. A Cogep poderá regulamentar procedimentos e informações complementares para os pedidos de afastamento.

Art. 27. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação de que tratam os incisos I, II e III do caput sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento à Sudeco, na forma da legislação vigente.

Art. 28. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizará o

cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 1º A ação de desenvolvimento que for realizada durante a jornada de trabalho e não gere o afastamento do servidor deverá constar no PDP-Sudeco para fins de planejamento e registro do desenvolvimento de necessidades e competências.

§ 2º A carga horária semanal necessária para autorizar o afastamento de que trata o inciso I do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, será obtida pelo cálculo da divisão da carga horária total da ação ou ações de desenvolvimento no período da licença pelo número de dias do afastamento, multiplicando-se o resultado por sete dias da semana.

Licença para capacitação

Art. 29. Conforme o art. 25 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a licença para capacitação poderá ser concedida para:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;

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

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

IV - curso conjugado com:

a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País.

§ 1º As ações de desenvolvimento de que trata o inciso I do caput poderão ser organizadas de modo individual ou coletivo.

§ 2º A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

§ 3º 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.

§ 4º 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.

Art. 30. A licença para capacitação somente será concedida quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais.

Art. 31. A Sudeco estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente.

Parágrafo único. O quantitativo previsto não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício na Sudeco e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Art. 32. A concessão de licença para capacitação caberá ao Superintendente, permitida a delegação ao Diretor de Administração, vedada a subdelegação.

Parágrafo único. A autoridade responsável, na ocasião da concessão, considerará:

I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento da unidade onde o servidor exerce suas atribuições; e

II - os períodos de maior demanda de força de trabalho.

Art. 33. O Superintendente, permitida a delegação ao Diretor de Administração, vedada a subdelegação, concederá a licença para capacitação após a manifestação:

I - da chefia imediata do servidor, que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade; e

II - da Cogep, que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão.

Parágrafo único. Para fins de concessão da licença para capacitação, a Cogep deverá fazer constar do processo e levar em conta para a manifestação de que trata o inciso II do caput informações acerca do tempo de efetivo exercício, da existência de períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares, períodos de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 34. O servidor poderá se ausentar de suas atividades laborais somente após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.

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.

Art. 35. Para solicitar a utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção de licença para capacitação, o servidor deverá instruir novo processo de solicitação, demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação, previstos no Decreto nº 9.991, de 2019, na Instrução Normativa nº 21, de 01 de fevereiro de 2021, e nesta Portaria.

Reembolso de despesas realizadas por servidor

Art. 36. O Superintendente poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

I - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

II - atendimento das condições previstas nesta Portaria para a realização da ação de desenvolvimento; e

III - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais da Sudeco.

IV - justificativa da relevância da ação de desenvolvimento alinhada aos objetivos organizacionais da Sudeco; e

V - indicação do motivo pelo qual não foi possível realizar as despesas pela Sudeco em tempo hábil.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso III e manutenção do caráter de excepcionalidade pelo qual deve ser tratado o reembolso, considera-se imprescindível a ação de desenvolvimento cuja não realização possa acarretar prejuízos concretos ao desempenho dos objetivos organizacionais da Sudeco.

Banco de Talentos

Art. 37. Para fins de solicitação de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais no SIGEPE - Banco de Talentos do Governo Federal assim como mantê-lo atualizado.

Parágrafo único. É recomendável que os servidores atualizem seus currículos no SIGEPE - Banco de Talentos sempre que participarem de ação de desenvolvimento mesmo que a ação não tenha gerado afastamento.

Disposições finais

Art. 38 Os casos omissos serão resolvidos pelo Superintendente juntamente com o Diretor

de Administração e a Coordenação de Gestão de Pessoas.

Art. 39 Revoga-se a Portaria Sudeco nº 59, de 12 de junho de 2020, publicada no Boletim Interno nº 201, de 25 de julho de 2020.

Art. 40 Esta Portaria entra em vigor em 2 de maio de 2022.

NELSON VIEIRA FRAGA FILHO



Documento assinado eletronicamente por **Nelson Vieira Fraga Filho, Superintendente**, em 19/04/2022, às 17:22, conforme Decreto N.º 8.539 de 08/10/2015 e Decreto N.º 8.277 27/06/2014 da Presidência da República.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://bit.ly/292Spi1>, informando o código verificador **0289929** e o código CRC **EC207EF9**.

ANEXO I

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DE UM SETOR PÚBLICO DE ALTO DESEMPENHO

Resolução de Problemas com Base em Dados	Capacidade para idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade mediante a utilização de dados numéricos e não numéricos, bem como de evidências que permitam a precisão e viabilidade das soluções.
Foco nos Resultados para os Cidadãos	Capacidade para superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas, garantindo atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.
Mentalidade Digital	Capacidade de integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão, processos de tomada de decisão, com a geração de produtos e serviços, com os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.
Comunicação	Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo-se a dinâmica produtiva das interações internas e externas.
Trabalho em Equipe	Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente, em busca do alcance de metas compartilhadas e compreendendo a repercussão das próprias ações, para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.
Orientação por Valores Éticos	Capacidade para agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da res pública.
Visão Sistêmica	Capacidade para identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

ANEXO II – COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

PESSOAS	
Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.
Engajamento de pessoas e equipes	Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho. Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.
Coordenação e colaboração em rede	Capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. Capacidade de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.
RESULTADO	
Geração de valor para o usuário	Capacidade e sensibilidade para compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado, de orientar a atividade da organização para o resultado, e de buscar o envolvimento da sociedade no processo de formulação e implementação da política e dos serviços públicos.
Gestão para resultados	Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.
Gestão de Crises	Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.
ESTRATÉGIA	
Visão de futuro	Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

Inovação e mudança	Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.
Comunicação estratégica	Capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, de estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização