



Publicado em: 01/10/2025 | Edição: 187 | Seção: 1 | Página: 229

**Órgão: Ministério do Trabalho e Emprego/Gabinete do Ministro**

[Portaria MTE nº 1.662, de 30 de setembro de 2025](#)

Alterada pela [Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#)

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União*

## **PORTRARIA MTE Nº 1.662, DE 30 DE SETEMBRO DE 2025**

Regulamenta a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

**O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO - Substituto**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e no Processo nº 19958.203465/2025-04, 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, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. O disposto nesta Portaria não se aplica à Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro.

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

##### **Seção I**

###### **Dos objetivos**

Art. 2º São objetivos da PNDP:

I - promover o desenvolvimento dos servidores em exercício nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação do órgão;

II - promover de forma planejada e sistemática a valorização dos servidores em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego por meio do desenvolvimento permanente, tendo em vista o cumprimento da missão institucional do órgão;

III - fomentar a gestão do desenvolvimento de pessoas orientada pelo mérito e para o interesse público;

IV - fortalecer a cultura institucional orientada para o aumento da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços públicos prestados pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

V - estabelecer as orientações para a implementação de ações de desenvolvimento e capacitação que atendam aos objetivos institucionais do órgão;

VI - sensibilizar e conscientizar continuamente os servidores em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos aspectos socioambientais e de melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho;

VII - incentivar a disseminação interna dos conhecimentos adquiridos em ações de desenvolvimento e capacitação;

VIII - desenvolver competências individuais e institucionais visando à aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes; e

IX - otimizar os investimentos em ações de desenvolvimento e capacitação.

Parágrafo único. Para o cumprimento dos objetivos da PNDP, as ações de desenvolvimento devem ser propostas preferencialmente propostas nas seguintes formas:

I - educação continuada - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído, ofertados por escolas de governos, instituições públicas ou privadas, com ou sem custeio, nas quais compreendem os cursos, oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, conferências, workshops, simpósios e similares, dentre outros;

II - educação formal - ofertada pelos sistemas de ensino tradicionais, nele incluídos o ensino superior, especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado e assemelhados, em nível de pós-graduação; e

III - desenvolvimento gerencial - ações ou programas voltados ao desenvolvimento das competências gerenciais no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 3º As ações de desenvolvimento de que trata art. 2º, parágrafo único, podem ser ofertadas nas modalidades presenciais, a distância ou híbridas e, quanto ao custeio, podem ser:

I - com ônus - quando implicarem direito a passagens e diárias, assegurados ao servidor o vencimento ou salário e demais vantagens de cargo, função ou emprego;

II - com ônus limitado - quando implicarem direito apenas ao vencimento ou salário e demais vantagens do cargo, função ou emprego; e

III - sem ônus - quando implicarem perda total do vencimento ou salário e demais vantagens do cargo, emprego ou função, e não acarretarem qualquer despesa à Administração Pública.

Art. 4º Quanto à duração, as ações de 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 (trezentas e sessenta) horas/aula.

## **Seção II**

### **Dos princípios**

Art. 5º São princípios da PNDP:

I - vinculação das ações ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas, instituído pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e ao Plano Estratégico do Ministério do Trabalho e Emprego;

II - incentivo ao autodesenvolvimento contínuo e ao desenvolvimento institucional;

III - equidade de oportunidades no processo de desenvolvimento;

IV - desenvolvimento integral do servidor para o efetivo exercício da função pública, por meio de ações que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

V - compartilhamento e disseminação de conhecimentos;

VI - valorização dos talentos internos; e

VII - corresponsabilidade dos gestores no processo de desenvolvimento dos servidores da equipe.

## **Seção III**

### **Das diretrizes**

Art. 6º São diretrizes da PNDP para oferta de ações de desenvolvimento:

I - alinhamento com os valores, a missão, a visão e os objetivos estabelecidos no Plano Estratégico do Ministério do Trabalho e Emprego;

II - racionalização na escolha de opções de desenvolvimento que melhor equilibrem as condições de custo e benefício;

III - planejamento das ações contemplando a preparação dos servidores para o ambiente atual e futuro;

IV - estímulo à inovação e à adoção de práticas de sustentabilidade;

V - incentivo a ações que promovam a melhoria contínua do clima organizacional; e

VII - disseminação interna de conhecimentos obtidos por meio de ações de desenvolvimento e capacitação e de experiência profissional.

Parágrafo único. Relativamente à carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho, cabe à Escola Nacional da Inspeção do Trabalho o processo de planejamento, execução e avaliação das capacitações, que devem ser realizadas de acordo com a PNDP.

## **Seção IV**

### **Das definições**

Art. 7º Para 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 e o que ele sabe fazer, 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 - ações transversais - ações de desenvolvimento ou capacitação comuns a servidores em exercício nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego;

IV - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP - instrumento da PNDP que contempla o planejamento das ações de desenvolvimento a serem executadas em cada exercício;

V - pós-graduação *stricto sensu* - ciclo de cursos regulares, 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, voltados à formação científica e acadêmica;

VI - atividade voluntária - iniciativa não remunerada de pessoa natural, isolada ou conjuntamente, prestada a órgão ou entidade da Administração Pública ou entidade privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa, assim como a promoção e defesa dos direitos humanos e dos animais, visando ao benefício e à transformação da sociedade;

VII - escolas de governo - aquelas previstas em lei ou decreto, observado o disposto no art. 13, inciso III, do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;

VIII - Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - escola que integra a estrutura da Secretaria de Inspeção do Trabalho e tem competência para planejar e executar cursos e atividades de orientação com vistas ao cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho e à redução dos índices de acidentes e de doenças ocupacionais;

IX - projeto de capacitação - instrumento de suporte ao planejamento de uma ação de desenvolvimento em que pode haver previsão de contratação de fornecedor ou instrutor ou de pagamento de diárias ou passagens; e

X - dirigente máximo da unidade - ocupantes de Cargos Comissionado Executivo - CCE ou Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCE, de nível 1.15 ou superior, bem como os Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego em cada Unidade Federativa, conforme a estrutura vigente do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **CAPÍTULO II**

### **COMITÊ DE SELEÇÃO PARA CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO - CSCP**

Art. 8º Fica instituído, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o Comitê de Seleção para Cursos de Pós-Graduação - CSCP, colegiado permanente com objetivo de avaliar previamente, em conformidade com a legislação vigente, os pedidos de afastamentos para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* no país e no exterior.

Art. 9º O disposto neste Capítulo aplica-se aos afastamentos para estudo no exterior, sem ônus, com ônus ou com ônus limitado e à licença para capacitação, quando o objeto do afastamento for a participação em cursos de pós-graduação, inclusive *lato sensu*.

## Seção I

### Da composição

Art. 10. O CSCP será composto pelos seguintes membros:

- I - 1 (um) representante do Gabinete do Ministro;
- II - 1 (um) representante da Secretaria-Executiva;
- III - 2 (dois) representantes da Diretoria de Gestão de Pessoas;
- IV - 1 (um) representante da Coordenação-Geral de Unidades Descentralizadas;
- V - 1 (um) representante da Secretaria de Inspeção do Trabalho;
- VI - 1 (um) representante da Secretaria Nacional de Economia Popular e Solidária;
- VII - 1 (um) representante da Secretaria de Proteção ao Trabalhador;
- VIII - 1 (um) representante da Secretaria de Qualificação, Emprego e Renda; e
- IX - 1 (um) representante da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT.

§ 1º O CSCP será presidido pelo Diretor de Gestão de Pessoas, que, em casos de ausências e impedimentos legais ou eventuais, será substituído por seu substituto eventual.

§ 2º Cada representante terá um suplente, que o substituirá em suas ausências e impedimentos.

§ 3º Os membros do CSCP serão designados por ato do Secretário-Executivo.

§ 4º A participação no CSCP será considerada prestação de serviço público relevante e não remunerada, e não ensejará o pagamento de adicional, gratificação ou outras vantagens pecuniárias.

§ 5º O representante do Gabinete do Ministro poderá escolhido, preferencialmente, entre os servidores em exercício na Assessoria Especial de Assuntos Internacionais. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

Art. 11. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas da Diretoria de Gestão de Pessoas atuará como secretaria-executiva do CSCP e prestará o apoio administrativo necessário para o desempenho de suas atividades, em especial:

- I - prestar assistência direta ao Presidente do CSCP;
- II - dar suporte gerencial e operacional aos trabalhos do CSCP;
- III - avaliar previamente as solicitações encaminhadas ao CSCP;

IV - enviar as mensagens eletrônicas de convocação das reuniões, acompanhadas da pauta, aos e-mails institucionais dos membros do CSCP;

V - coordenar as atividades do CSCP; e

VI - exercer outras atividades que lhe sejam atribuídas pelo Presidente do CSCP.

## **Seção II**

### **Das competências**

Art. 12. Ao CSCP compete:

I - deliberar previamente sobre os pedidos de participação em programas de pós-graduação, no país ou no exterior, com ou sem afastamento ou custeio, observados os seguintes critérios:

a) interesse do Ministério do Trabalho e Emprego na autorização e na concessão do afastamento;

b) pelo menos 80% (oitenta por cento) da nota máxima na última avaliação de desempenho individual, quando for o caso;

c) o alcance das metas de desempenho individual, quando for o caso;

d) o alinhamento do programa, do conteúdo programático e do projeto da pesquisa a ser desenvolvido com as atribuições do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança ocupado pelo servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício;

e) manifestação favorável da chefia imediata e do dirigente máximo da unidade de exercício;

f) curso reconhecido ou ofertado por instituição de ensino credenciada junto ao Ministério da Educação, no caso de afastamento para estudo no país;

g) classificação ou conceito internacionalmente aceito, conforme ranking publicado em revistas estrangeiras, ou documentos oficiais que possa atestar a qualidade da instituição de ensino e do curso pretendido, no caso de afastamento para estudo no exterior; e

h) quantitativo de servidores em exercício nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego que se encontram afastados, no mesmo período;

II - apreciar e decidir previamente os pedidos, prorrogação, interrupção, desistência ou cancelamento definitivo dos afastamentos;

III - apreciar e decidir sobre os recursos interpostos, na forma prevista na legislação vigente;

IV - outras atribuições que forem definidas pelo Presidente do CSCP; e

V - deliberar previamente sobre a proposta de contratação de cursos de pós-graduação.

§ 1º A comprovação do alcance das metas de desempenho individual será atestada pela chefia imediata, mediante despacho fundamentado.

§ 2º No prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência, o interessado poderá interpor recurso contra decisão do CSCP, o qual, se não reconsiderar, no prazo de 5 (cinco) dias,

encaminhará para decisão do Secretário-Executivo, nos termos do disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

Art. 13. Os processos relacionados às competências do CSCP somente serão submetidos à apreciação do comitê após cumpridos todos os requisitos dispostos nesta Portaria.

### **Seção III**

#### **Das atribuições dos membros**

Art. 14. São atribuições dos membros do CSCP:

- I - comparecer às reuniões quando convocados;
- II - deliberar sobre as matérias constantes da pauta;
- III - examinar as matérias que lhe forem atribuídas, emitindo parecer sobre elas; e
- IV - propor ao Presidente do CSCP, de forma justificada, a convocação de reunião extraordinária.

### **Seção IV**

#### **Das reuniões e do quórum**

Art. 15. O CSCP se reunirá, em caráter ordinário, anualmente, e, em caráter extraordinário, mediante convocação de seu Presidente.

§ 1º As reuniões do CSCP serão realizadas por videoconferência.

§ 1º As reuniões do CSCP serão realizadas por meio eletrônico ou videoconferência, conforme da decisão de seu Presidente. (Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025)

§ 2º O quórum de reunião do CSCP é de maioria qualificada de 2/3 (dois terços) de seus membros.

Art. 16. As reuniões do CSCP serão convocadas por seu Presidente, na forma do disposto no art. 11, inciso IV.

Art. 17. O CSCP somente deliberará sobre assuntos constantes da pauta previamente definida, exceto os casos de urgência, reconhecidos por seu Presidente.

Art. 18. O quórum de aprovação das deliberações do CSCP é de maioria simples, cabendo ao seu Presidente o voto de qualidade.

## **CAPÍTULO III**

### **DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP**

Art. 19. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, será elaborado anualmente pela Diretoria de Gestão de Pessoas, ouvidas as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, e compreenderá as diretrizes gerais e a consolidação das necessidades de desenvolvimento de cada unidade.

Art. 19. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, que vigorará no exercício seguinte, será elaborado anualmente pela Diretoria de Gestão de Pessoas em parceria com as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego e compreenderá as diretrizes gerais, bem como a consolidação das necessidades de desenvolvimento de cada unidade que serão executadas no exercício a que se refere. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

Art. 20. A proposta do PDP será obtida a partir da identificação das necessidades de desenvolvimento, preferencialmente, por meio de diagnóstico de competências, as quais direcionarão os tipos e graus de qualificação necessários à melhoria do desempenho individual e das equipes.

Parágrafo único. Constarão na proposta do PDP, os cursos objeto de usufruto dos afastamentos de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, com o objetivo de definir o cronograma anual de liberação de servidores, observados os limites fixados nesta Portaria para cada modalidade de afastamento.

Art. 21. O PDP será enviado ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, por meio de sistema informatizado, após aprovação pela autoridade competente no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 30 de setembro de cada ano.

Parágrafo único. O PDP poderá ser revisado a cada 3 (três) meses, em observância às disposições da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e conforme calendário de revisão a ser divulgado pelo órgão central do SIPEC a cada exercício.

Art. 22. O PDP, quando da sua elaboração, deverá:

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento ao Plano Estratégico do Ministério do Trabalho e Emprego;

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 Ministério do Trabalho e Emprego;

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.

Art. 23. Além das informações elencadas nesta Portaria, o PDP deverá ser preenchido com outras informações a serem definidas em Guias e Manuais próprios, divulgadas pelo órgão central do SIPEC.

Parágrafo único. 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.

Art. 24. A Diretoria de Gestão de Pessoas é a unidade responsável pela coordenação, elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP perante o órgão central do SIPEC, à qual compete:

§ 1º À Diretoria de Gestão de Pessoas compete, no exercício das atribuições de que trata o *caput*:

I - dar ampla divulgação da PNDP às unidades e aos servidores do Ministério do Trabalho e Emprego;

II - orientar e divulgar internamente a metodologia utilizada, a partir das orientações do órgão central do SIPEC, para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores;

III - garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;

IV - analisar, consolidar, revisar e avaliar o PDP;

V - orientar os servidores responsáveis pela elaboração do PDP quanto ao seu correto preenchimento, na forma do disposto no art. 4º do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019; e

VI - obter a aprovação do PDP pela autoridade competente no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º A revisão de que trata o inciso IV do § 1º ocorrerá a cada 3 (três) meses, conforme necessidade de ajustes apresentadas pelas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com calendário a ser divulgado pelo órgão central do SIPEC.

Art. 25. A chefia imediata e o servidor são responsáveis por fornecer todas as informações necessárias e disponíveis ao seu alcance para que a Diretoria de Gestão de Pessoas possa elaborar a proposta do PDP nos termos do disposto no art. 20.

Art. 26. Caberá à Diretoria 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 do PDP.

Parágrafo único. A Diretoria de Gestão de Pessoas buscará parcerias com instituições reconhecidas, no Brasil e no exterior, e divulgar internamente cursos, capacitações e eventos que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes do PDP.

Art. 27. Na execução do PDP, 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 unidade de gestão de pessoas e às escolas de governo, quando cabível, 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*, o Ministério do Trabalho e Emprego incentivará e oportunizará a disseminação do conhecimento obtido pelos seus servidores.

Art. 28. Na execução do PDP, compete à chefia imediata do servidor:

I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

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. 29. Para cada necessidade de desenvolvimento prevista no PDP, a Diretoria de Gestão de Pessoas e as unidades Ministério do Trabalho e Emprego, acompanharão e registrarão no sistema informatizado 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;

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.

~~Art. 30. A Diretoria de Gestão de Pessoas, ouvidas as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, elaborará o Relatório Anual de Execução do PDP.~~

Art. 30. A Diretoria de Gestão de Pessoas, juntamente com as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, elaborará o Relatório Anual de Execução do PDP. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

Parágrafo único. A Diretoria de Gestão de Pessoas encaminhará ao órgão central do SIPEC o relatório de que trata o *caput*, até o dia 31 de janeiro, ou no dia útil subsequente, do ano civil posterior ao da execução do PDP.

## Seção I

### Da contratação e das despesas de ações de desenvolvimento

## **Subseção I**

### **Da contratação de ações de desenvolvimento**

Art. 31. No caso de impossibilidade de atendimento das necessidades de desenvolvimento constantes no PDP relativamente ao exercício vigente pela Escola Nacional de Administração Pública, pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho ou pelas escolas de governo, as unidades do Ministério do Trabalho e Emprego poderão propor a contratação mediante abertura de processo administrativo com a justificativa da despesa e a comprovação da impossibilidade de atendimento pelas referidas escolas, observada a disponibilidade orçamentária para o custeio.

§ 1º Os processos de contratação de ações de desenvolvimento serão instruídos com base na legislação aplicável às licitações e contratos administrativos, devendo ser formalizados pelas unidades demandantes com o auxílio da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, sem prejuízo das orientações expedidas pela Coordenação-Geral de Licitações e Contratos, nos quais devem conter, no mínimo:

I - projeto de capacitação, onde conste o nome do curso, da instituição, carga horária, data, horário e local de realização, lista nominal de participantes, objetivo, metas, conteúdo programático, custos e demais informações pertinentes ao curso proposto;

II - documento formalizador da demanda;

III - proposta comercial emitida pela empresa ofertante, com data e assinatura;

IV - pesquisa de mercado, na qual constem pelo menos 3 (três) propostas de instituições diferentes;

V - cópias de 3 (três) notas de empenho emitidas por outros órgãos, conforme Orientação Normativa AGU Nº 17/09;

VI - termo de referência, de que trata a Instrução Normativa Sege/MP nº 5, de 26 de maio de 2017;

VII - estudo técnico preliminar, de que trata a Instrução Normativa Sege/MP nº 5, de 26 de maio de 2017, quando for o caso;

VIII - mapa de riscos, de que trata Instrução Normativa Sege/MP nº 5, de 26 de maio de 2017, quando for o caso;

IX - pesquisa painel de preços;

X - currículo dos instrutores, professores ou palestrantes, quando for o caso;

XI - carta de exclusividade expedida pela empresa, quando for o caso;

XII - comprovação de notória especialização da empresa, quando for o caso;

XIII - declaração para fins de cumprimento do art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal;

XIV - declaração de vínculo familiar;

XV - justificativa consubstanciada da necessidade do curso proposto, bem como quanto à escolha instituição executora; e

XVI - termo de responsabilidade e compromisso dos participantes, em modelo específico disponível no Sistema Eletrônico de Informações - SEI/MTE.

§ 2º Nos cursos em que for necessária a contratação de empresa privada, é de responsabilidade da unidade demandante a apresentação das razões da escolha da instituição, bem como providenciar a documentação de que trata este artigo.

§ 3º Os processos serão encaminhados à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data de início da ação de desenvolvimento.

§ 4º 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.

§ 5º Na participação em ações de desenvolvimento será priorizada a indicação de servidor para o qual ainda não tenha sido oportunizada nenhuma capacitação no exercício.

§ 6º Os documentos de que tratam os incisos II, VI, VII e VIII e IX, do § 1º, serão elaborados no Portal de Compras do Governo Federal, devendo a contratação seguir em processo paralelo no SEI/MTE.

## **Subseção II**

### **Das despesas com ações de desenvolvimento**

Art. 32. Despesas com ações de desenvolvimento poderão ser realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego somente após a aprovação do PDP, podendo ser excepcionado pela autoridade competente e registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento contratadas na forma excepcionada no *caput* serão registradas nas revisões do PDP, ainda que posteriormente à sua realização.

Art. 33. A participação em ações de desenvolvimento com ônus somente será autorizada após a emissão da nota de empenho, observado o art. 60 da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964.

## **Subseção III**

### **Do reembolso de despesas realizadas por servidor para participação em ações de desenvolvimento**

Art. 34. O Secretário-Executivo, poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso de inscrição ou mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento na forma do disposto no art. 30 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, observada a existência de disponibilidade financeira e orçamentária.

§ 1º O Ministério do Trabalho e Emprego poderá ofertar bolsas de estudo para ação de educação formal de que trata o art. 2º, parágrafo único, inciso II, por meio do reembolso de despesas.

§ 2º No caso da oferta de bolsas nos termos do § 1º, as vagas serão preenchidas por processo seletivo, observado o princípio da isonomia.

§ 3º O pagamento de bolsas de estudo será regulamentado em ato específico.

Art. 35. O processo administrativo para autorização de reembolso de inscrição ou mensalidade, além do cumprimento dos requisitos previstos no art. 30 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, deverá ser instruído com:

I - justificativa da imprescindibilidade da ação de desenvolvimento, demonstrando-se os prejuízos concretos ao desempenho dos objetivos organizacionais do Ministério do Trabalho e Emprego no caso de não realização da ação;

II - indicação do motivo pelo qual não foi possível realizar as despesas por meio de contratação em tempo hábil;

III - previsão da ação de desenvolvimento do PDP do exercício;

IV - demonstração do interesse do Ministério do Trabalho e Emprego na capacitação pretendida; e

V - demonstração de que o conteúdo da ação de desenvolvimento tenha correlação direta com as atividades desenvolvidas pelo servidor.

Parágrafo único. Não será permitido o ressarcimento de despesas decorrentes da participação em ações de desenvolvimento efetuadas diretamente pelo servidor, sem que sua participação tenha sido avaliada previamente pela Diretoria de Gestão de Pessoas e autorizada pela autoridade competente.

#### **Subseção IV**

##### **Da divulgação das despesas com ações de desenvolvimento**

Art. 36. As despesas realizadas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas no portal gov.br, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento, em conformidade com o disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Art. 37. A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas dará publicidade das despesas mensais a que se refere o art. 36 até o décimo dia útil do mês subsequente, discriminando o disposto as informações dispostas no art. 18 da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

#### **Seção II**

##### **Da participação de servidores em ações de desenvolvimento**

###### **Subseção I**

###### **Dos requisitos para participação em ações de desenvolvimento de curta duração**

Art. 38. São requisitos para participação do servidor em ações de desenvolvimento de curta duração:

I - ser servidor público e estar em efetivo exercício no Ministério do Trabalho e Emprego;

II - demonstrar alinhamento da ação ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) à sua unidade de exercício ou de lotação;

- b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou
- c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança;

III - ter concluído regularmente o último evento de capacitação; e

IV - ter anuência da chefia imediata.

Parágrafo único. Os servidores públicos cedidos ou requisitados, sem vínculo com a Administração Pública, bem como os empregados públicos e anistiados, poderão participar das ações de desenvolvimento de curta duração custeadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

## Subseção II

### **Dos requisitos para participação em ações de desenvolvimento de média e longa duração**

Art. 39. A participação de servidores em ações de desenvolvimento de média e longa duração ficará condicionada:

- I - à previsão da oferta no PDP para o exercício;
- II - disponibilidade orçamentária e financeira; e

III - ao alinhamento das temáticas dos cursos ao Plano Estratégico do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º São requisitos para participação do servidor em ações de desenvolvimento de média e longa duração:

- I - ser servidor público e estar em efetivo exercício no Ministério do Trabalho e Emprego;
- II - não estar em processo de cessão, redistribuição ou aposentadoria; e
- III - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 2º ~~Os servidores públicos cedidos ou requisitados, sem vínculo com a Administração Pública, bem como os empregados públicos e anistiados, poderão participar das ações de desenvolvimento de média e longa duração custeadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.~~

§ 2º Os servidores públicos cedidos ou requisitados, bem como os empregados públicos e anistiados, poderão participar das ações de desenvolvimento de média e longa duração custeadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

§ 3º A participação de servidores somente poderá ser autorizada para cursos que sejam reconhecidos ou ofertados por instituições de ensino credenciadas junto ao Ministério da Educação.

§ 4º Somente serão contratados cursos de pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*, de forma individualizada, após comprovada a inviabilidade ou impossibilidade de oferta em turma fechada.

Art. 40. O custeio de cursos de pós-graduação, em qualquer modalidade, não ocorrerá nos casos em que houver afastamento do servidor.

Art. 41. A participação em cursos de pós-graduação deverá ocorrer, preferencialmente, em local e horário compatíveis com o pleno exercício do cargo.

Parágrafo único. Em casos excepcionais, poderá ser autorizada a participação de servidor em cursos de pós-graduação em período não compatível com o horário de funcionamento do órgão, hipótese em que haverá, necessariamente, a compensação de horários.

### **Subseção III**

#### **Das responsabilidades do servidor em ações de desenvolvimento com ônus**

Art. 42. São responsabilidades do servidor em participação de ações de desenvolvimento com ônus:

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

II - obter frequência integral;

III - não abandonar ou desistir da ação de desenvolvimento, salvo por motivo de força maior, devidamente justificado, sob pena de ressarcimento das despesas efetuadas com sua participação;

IV - aplicar e disseminar os conhecimentos, métodos, instrumentos e habilidades adquiridos, quando solicitado pela sua unidade de exercício, nos termos do art. 57; e

V - apresentar a prestação de contas de que trata o art. 58.

Art. 43. O servidor poderá perder o direito de participar de ações de desenvolvimento pelo período de 6 (seis) meses, contado do término da última ação de que tenha participado, nos seguintes casos:

I - desistência injustificada, após o início da ação;

II - reprovação por motivo de frequência;

III - reprovação por aproveitamento insuficiente; e

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

Parágrafo único. O ressarcimento ao erário será precedido de processo administrativo disciplinar, no qual será assegurado ao servidor contraditório e ampla defesa.

Art. 44. A ocorrência das hipóteses a que se refere o art. 43 implicará ressarcimento dos valores correspondentes ao custo da participação do servidor no total das despesas incorridas pela Administração Pública, nas formas especificadas nos art. 46 e art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observado o disposto no art. 53 desta Portaria.

Art. 45. A falta não justificada do servidor às ações de desenvolvimento realizadas no horário de expediente, ainda que respeitado o limite de faltas permitido, configurará falta ao serviço, e implicará na aplicação da penalidade prevista pelo art. 44, inciso I, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

### **Seção III**

## **Da avaliação das ações de desenvolvimento**

Art. 46. As ações de desenvolvimento serão avaliadas pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, por meio da aplicação de formulários próprios, abrangendo as seguintes etapas:

I - avaliação de reação - que visa explorar a percepção dos participantes sobre o desenvolvimento da capacitação, aplicada no final do evento; e

II - avaliação de impacto - que visa verificar o impacto da ação de desenvolvimento no trabalho realizado pelo servidor, efetuada em até 3 (três) meses após o término da capacitação.

Art. 47. Os formulários de que trata o art. 46 poderão ser aplicados de forma online, por meio de link gerado no Microsoft Forms, por formulário disponível no SEI/MTE ou outra ferramenta que atendas as necessidades específicas do treinamento a ser avaliado.

## **CAPÍTULO IV**

### **DOS AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO**

#### **Seção I**

##### **Disposições Gerais**

Art. 48. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento:

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, nos termos do disposto no art. 102, inciso IV, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, nos termos do disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 49. Os afastamentos de que trata o art. 48 somente poderão ser concedidos quando, entre outros critérios, a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP do Ministério do Trabalho e Emprego do exercício a que se refere o afastamento, bem como no planejamento anual de liberação para afastamentos;

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

a) à sua unidade de exercício ou de lotação;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou

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

III - inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor, em razão do horário ou do local de realização.

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

§ 2º A concessão dos afastamentos deverá observar a aplicação do interstício de que trata o art. 27 da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

Art. 50. A inviabilidade de que trata o art. 49, inciso III, fica caracterizada quando o afastamento contar com duração igual ou superior a uma semana completa e carga horária total igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º A capacitação que não atenda ao requisito previsto no *caput* será considerada como desenvolvimento em serviço, ficando dispensada a publicação de ato de concessão de afastamento.

§ 2º O servidor que for participar de ação de desenvolvimento em serviço deverá ter autorização por escrito de sua chefia imediata.

§ 3º A participação em ação de desenvolvimento em serviço, na modalidade com ônus, deverá ser avaliada previamente pela Diretoria de Gestão de Pessoas e autorizada pela autoridade competente.

## **Subseção I**

### **Do processo de solicitação de afastamento**

Art. 51. Os processos de solicitação de afastamento deverão ser instruídos com:

I - as seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento:

a) local onde será realizada;

b) carga horária prevista;

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

d) instituição promotora, quando houver;

e) custos previstos com inscrição e mensalidade relacionados com a ação de desenvolvimento, se houver; e

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

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

III - a justificativa quanto ao interesse da Administração Pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;

IV - a indicação dos dispositivos do PDP que prevê a necessidade de desenvolvimento;

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

VI - a manifestação da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, no caso dos servidores da carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e da Coordenação-Geral de Unidades Descentralizadas, no caso de servidores em exercício nas Superintendências Regionais do

Trabalho e Emprego, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação, quando for o caso;

VII - o pedido de exoneração do cargo comissionado ou dispensa da função comissionada, nos casos em que o período de afastamento for superior a 30 (trinta) dias consecutivos;

VIII - programação de férias, relatório dos afastamentos e dados financeiros extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal - Siape; e

IX - anuênci a autoridade competente para concessão do afastamento.

§ 1º O período de trânsito de que trata a alínea "c" do inciso I do *caput* deve estar compreendido no período do afastamento, e será de até 2 (dois) dias no início e até 2 (dois) dias no final do período do afastamento, podendo ser ampliado em caso de necessidade devidamente justificada pelo interessado.

§ 2º As solicitações de concessão de afastamento de servidores oriundos da carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho serão previamente encaminhadas à Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, que emitirá parecer sobre o alinhamento do objeto do afastamento às competências institucionais e ao quanto previsto no PDP.

§ 3º Após a elaboração do parecer de que trata o § 2º, as solicitações de concessão de afastamento serão encaminhadas à Secretaria de Inspeção do Trabalho, que decidirá sobre o interesse institucional das ações de desenvolvimento e, simultaneamente, à Coordenação-Geral de Unidades Descentralizadas, no caso de servidores em exercício nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, cabendo à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas apenas a análise de cumprimento dos requisitos formais necessários à concessão.

§ 4º No caso de servidores da carreira administrativa em exercício nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, o processo será remetido previamente à Coordenação-Geral de Unidades Descentralizadas, cabendo à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas apenas a análise de cumprimento dos requisitos formais necessários à concessão.

§ 5º As despesas previstas nas alíneas "e" e "f", do inciso I do *caput* serão de exclusiva responsabilidade do servidor para os afastamentos previstos nos art. 48, incisos I, III e IV.

Art. 52. Nos afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos o servidor:

I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo comissionado ou função comissionada eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e

II - terá suspenso, sem implicar na dispensa, 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, a contar da data de início do afastamento.

Parágrafo único. O disposto no inciso II do *caput* não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

Art. 53. 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.

§ 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 O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento deverá ressarcir ao Ministério do Trabalho e Emprego o valor o gasto com seu afastamento, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto no § 1º.

§ 3º No caso de interrupção do afastamento o servidor deverá retomar o exercício do cargo no primeiro dia útil imediatamente após a data da interrupção, sob pena do lançamento de falta no período não trabalhado.

Art. 54. Os processos de solicitação de afastamento deverão ser encaminhados à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, contados da data de apresentação dos documentos necessários, sob pena de restituição do processo à unidade de origem.

§ 1º As unidades de que trata o art. 51, § 2º, deverão manifestar-se no prazo de 10 (dez) dias úteis, após o recebimento do processo com todos os documentos necessários.

§ 2º Os processos de solicitação de afastamentos devem ser encaminhados à autoridade competente para concessão do ato com, no mínimo, 10 (dez) dias de antecedência.

Art. 55. O servidor permanecerá em exercício até a publicação do ato de concessão ou autorização do afastamento, sob pena de eventuais ausências serem consideradas faltas injustificadas.

Art. 56. O afastamento fica limitado ao período estritamente necessário ao cumprimento do objeto previsto para participação na ação de desenvolvimento, devendo o servidor retornar ao exercício do seu cargo no primeiro dia útil subsequente ao do término do prazo concedido.

## **Subseção II**

### **Do Programa de Disseminação e Multiplicação do Conhecimento**

Art. 57. A disseminação do conhecimento é obrigatória para os casos em que os cursos forem realizados mediante a concessão dos afastamentos de que trata o art. 48, por meio do Programa de Disseminação e Multiplicação do Conhecimento.

§ 1º A qualquer tempo, no interesse da Administração, o servidor poderá ser convocado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, para realização de evento de disseminação e multiplicação dos conhecimentos, sem ônus para o órgão.

§ 2º O servidor, quando convocado, apresentará à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas o projeto relativo ao evento de disseminação e multiplicação do conhecimento.

§ 3º A disseminação do conhecimento poderá se dar por meio da realização de cursos, oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, conferências, workshops, reunião técnica, simpósios e similares, dentre outros.

§ 4º Nos casos em que os temas dos cursos objeto do afastamento forem relativos a conhecimentos específicos da unidade de exercício do servidor, a disseminação poderá se dar por meio dos processos de trabalho diários, no âmbito da unidade de exercício.

§ 5º Caberá à chefia imediata o incentivo à disseminação e multiplicação do conhecimento na unidade de exercício do servidor, no caso do disposto no § 4º.

§ 6º Não será permitido o pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso - GECC pela realização de ações de disseminação do conhecimento.

### **Subseção III**

#### **Da prestação de contas dos afastamentos**

Art. 58. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a efetiva participação;

II - relatório das atividades desenvolvidas, conforme modelo específico; 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.

§ 1º O prazo de que trata o *caput* poderá ser prorrogado por igual período, mediante apresentação de justificativa pelo interessado.

§ 2º No caso dos cursos de pós-graduação o certificado ou diploma poderão ser apresentados em até 180 (cento e oitenta) dias após o término do afastamento, podendo ser prorrogado por igual período, devidamente justificado.

§ 3º A não apresentação da documentação de que trata este artigo sujeitará o servidor ao ressarcimento dos gastos havidos com seu afastamento ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto no art. 53, § 1º.

§ 4º Caso ocorra atraso, por parte da instituição de ensino, na emissão dos documentos comprobatórios da efetiva participação, o servidor deverá solicitar formalmente, nos autos do processo da concessão do afastamento, a prorrogação do prazo, sob pena de incorrer na hipótese de ressarcimentos dos gastos de que trata o § 3º.

§ 5º O servidor que não obtiver aproveitamento suficiente durante o afastamento deverá apresentar justificativa formal à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, nos autos do processo da concessão do afastamento, no prazo de 30 (trinta) dias úteis a contar da data de retorno às atividades, para apuração e aplicação da medida legal cabível.

### **Subseção IV**

#### **Dos limites de afastamentos simultâneos**

~~Art. 59. Na concessão dos afastamentos de que trata o art. 48, serão respeitados os limites máximos de afastamentos simultâneos de até 5% (cinco por cento) do quantitativo de servidores em exercício no:~~

Art. 59. Na concessão dos afastamentos de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, deverá ser respeitado o limite máximo de afastamentos simultâneos de até 5% (cinco por cento) do quantitativo de servidores em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego. (Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025)

I — Ministério do Trabalho e Emprego; e ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

II — no âmbito dos órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, dos órgãos específicos singulares e das unidades descentralizadas, conforme definido em decreto que aprova a estrutura regimental do Ministério do Trabalho e Emprego. ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

§ 1º Havendo resultado fracionado, o limite máximo a que se refere o *caput* será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

§ 1º O percentual de que trata o *caput* aplica-se no âmbito do Gabinete do Ministro, Corregedoria, Ouvidoria, Consultoria Jurídica, de cada Assessoria Especial, Secretaria, Subsecretaria, Departamento, Coordenação-Geral e nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

§ 2º Na hipótese de o quantitativo de servidores interessados no usufruto de afastamento durante o mesmo período ser superior ao limite previsto no *caput*, deverão ser considerados os seguintes critérios, na ordem apresentada, para fins de concessão:

§ 2º Havendo resultado fracionado, o limite máximo a que se refere o *caput* será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

I — servidor com quinquênio mais próximo do vencimento, em caso de licença para capacitação; ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

II — servidor que ainda não usufruiu nenhum tipo afastamento de que trata o art. 48; e ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

III — servidor com maior tempo de efetivo exercício no serviço público federal. ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

§ 3º Na hipótese de o quantitativo de servidores interessados no usufruto de afastamento durante o mesmo período ser superior àquele previsto no *caput*, deverão ser considerados os seguintes critérios, na ordem apresentada, para fins de concessão: ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

I - servidor com quinquênio mais próximo do vencimento, em caso de licença para capacitação; ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

II - servidor que ainda não usufruiu nenhum tipo afastamento de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019; e ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

III - servidor com maior tempo de efetivo exercício no serviço público federal. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

## Subseção V

### **Dos afastamentos de servidores cedidos, requisitados ou com exercício legalmente fixado**

Art. 60. Compete ao órgão de exercício do servidor cedido, requisitado, ou com exercício legalmente fixado, a concessão de afastamento para participação em programa de pós-graduação, bem como os demais afastamentos quando a duração for superior a 30 (trinta) dias.

Art. 61. No caso de usufruto de licença para capacitação, o servidor cedido ou requisitado deverá solicitar junto ao seu órgão de exercício o mapa de apuração do tempo de serviços, o relatório de afastamentos, o contracheque do mês de solicitação, bem como demais informações complementares que se fizerem necessárias para a concessão.

## Seção II

### Do afastamento para pós-graduação *stricto sensu* no país ou no exterior

~~Art. 62. O servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino no país ou no exterior, mantendo a respectiva remuneração, desde que a participação não ocorra simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.~~

Art. 62. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino no país ou no exterior, observados os seguintes prazos: ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

I - para pós-graduação *stricto sensu*: ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

a) mestrado: até 24 (vinte e quatro) meses; ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

b) doutorado: até 48 (quarenta e oito) meses; e ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

c) pós-doutorado: até 12 (doze) meses; e ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

II - para estudo no exterior: até 4 (quatro) anos. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

§ 1º O afastamento de que trata o *caput* observará os seguintes prazos:

§ 1º Os afastamentos poderão concedidos inicialmente por prazo inferior ao disposto nos incisos I e II do *caput*, podendo ser concedida prorrogação, desde que no mesmo programa, antes do término da concessão inicial, observado o prazo máximo. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

I - para pós-graduação *stricto sensu*: ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

a) mestrado: até 24 (vinte e quatro) meses; ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

b) doutorado: até 48 (quarenta e oito) meses; e ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

c) pós-doutorado: até 12 (doze meses); e ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

II - para estudo no exterior: até 4 (quatro) anos. ([Revogado pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

~~§ 2º Os afastamentos concedidos inicialmente por prazo inferior aos prazos dispostos no § 1º poderão ser prorrogados desde que a prorrogação:~~

§ 2º A necessidade de prorrogação será comprovada mediante apresentação dos seguintes documentos: ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

I—~~se refira ao mesmo programa;~~

I - solicitação e justificativa da prorrogação, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término da concessão inicial; ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

II—~~ocorra antes do término da concessão inicial; e~~

II - documento fornecido pela instituição de ensino onde se realiza o curso com a comprovação da necessidade de prorrogação, observados os prazos máximos fixados para cada modalidade; e ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

III—~~observe os prazos máximos previstos no § 1º.~~

III - autorização da chefia imediata e dos demais superiores hierárquicos até o dirigente máximo da unidade. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

~~§ 3º A necessidade da prorrogação de que trata o § 2º será comprovada mediante apresentação dos seguintes documentos:~~

I—~~solicitação e justificativa da prorrogação, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término da concessão inicial;~~

II—~~documento fornecido pela instituição de ensino onde se realiza o curso com a comprovação da necessidade de prorrogação, observados os prazos máximos fixados para cada modalidade; e~~

III—~~autorização da chefia imediata e dos demais superiores hierárquicos, inclusive o dirigente máximo da unidade.~~

~~§ 3º O servidor beneficiado com afastamento para programa de pós-graduação stricto sensu no país ou no exterior terá que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido, ressalvada a hipótese de resarcimento da despesa havida com seu afastamento, nos termos do disposto no art. 53.~~

§ 3º O servidor beneficiado com afastamento para programa de pós-graduação stricto sensu, no país ou no exterior, terá que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido, ressalvada a hipótese de resarcimento da despesa havida com seu afastamento, nos termos do disposto no art. 53. ([Redação dada pela Portaria MTE nº 2.096, de 5 de dezembro de 2025](#))

Art. 63. O afastamento para a participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, em qualquer das modalidades, somente poderá ser autorizado para cursos que sejam reconhecidos ou ofertados por instituições de ensino credenciadas junto ao Ministério da Educação, no caso de afastamento para estudo no país.

Art. 64. O servidor, quando o curso objeto do afastamento for realizado por instituição estrangeira, deverá apresentar, como condição de deferimento do pleito, sem prejuízo do cumprimento dos demais requisitos:

I - a classificação ou conceito internacionalmente aceito, conforme ranking publicado em revistas estrangeiras; ou

II - a documentação oficial que possa atestar a qualidade da instituição de ensino e do curso pretendido.

§ 1º O servidor deverá fazer o requerimento de reconhecimento do diploma ao término do curso, a fim de que tenha validade nacional.

§ 2º O pedido de reconhecimento que trata o § 1º deverá ser requerido no prazo de 12 (doze) meses a contar do recebimento do diploma.

§ 3º Caso o reconhecimento que trata o § 1º seja negado, será passível a aplicação do disposto no art. 69 ao servidor.

### **Subseção I**

#### **Do processo seletivo para afastamento para pós-graduação *stricto sensu***

Art. 65. Os afastamentos para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* serão preferencialmente precedidos de processo seletivo, 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 Poderão ser utilizadas 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 desenvolvido durante o afastamento deverá estar 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.

Art. 66. O processo seletivo de que trata o art. 65 será realizado pelo CSCP.

### **Subseção II**

#### **Dos requisitos para a concessão do afastamento para pós-graduação *stricto sensu***

Art. 67. São requisitos para solicitação de afastamento para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*, no país ou no exterior:

I - ser servidor efetivo do quadro de pessoal permanente do Ministério do Trabalho e Emprego há pelo menos:

a) 3 (três) anos para mestrado; e

b) 4 (quatro) anos para doutorado e pós-doutorado;

II - não ter se afastado nos últimos 2 (dois) anos por licença para tratar de assuntos particulares, gozo de licença para capacitação ou para curso de pós-graduação *stricto sensu*, no caso de afastamento para mestrado ou doutorado;

III - não ter se afastado nos últimos 4 (quatro) anos por licença para tratar de assuntos particulares ou para cursos de pós-graduação *stricto sensu*, nos casos de pós-doutorado;

IV - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar;

V - não estar cumprindo o tempo de permanência devido a afastamentos anteriores; e

VI - ter obtido, no mínimo, 80% (oitenta por cento) da nota máxima na última avaliação de desempenho individual.

### **Subseção III**

#### **Das responsabilidades do servidor afastado para pós-graduação *stricto sensu***

Art. 68. São deveres do servidor afastado:

I - dedicar-se exclusivamente ao curso, sendo vedado o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo recebimento de bolsa e acumulação legal de cargos, empregos e funções;

II - apresentar, semestralmente, à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, o histórico escolar ou documentação equivalente comprovando a regularidade na participação no programa;

III - apresentar, à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, diploma, certificado de conclusão de curso ou documento equivalente no prazo estabelecido no art. 58; e

IV - cumprir outras obrigações estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego relativas ao acompanhamento durante o afastamento e à posterior disseminação de conhecimentos adquiridos.

Art. 69. O servidor deverá ressarcir ao Ministério do Trabalho e Emprego o valor das despesas efetuadas, a qualquer título, em decorrência da sua participação nos cursos de pós-graduação, incluindo remuneração, nas seguintes hipóteses e condições:

I - nos casos de solicitação de exoneração ou de aposentadoria, durante a realização do curso, o ressarcimento será calculado pelo valor total das despesas, na forma do disposto no art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - nos casos de solicitação de exoneração ou de aposentadoria, após a conclusão do curso, sem o cumprimento da carência de que trata o art. 62, o ressarcimento será calculado pelo valor das despesas proporcionais ao período complementar da carência, na forma do disposto no art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III - nos casos de concessão das licenças sem remuneração de que tratam os art. 84, art. 86 e art. 91 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, durante a realização do curso, o ressarcimento será calculado pelo valor total das despesas, na forma do disposto no art. 46 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

IV - nos casos de concessão das licenças sem remuneração de que tratam os art. 84, art. 86 e art. 91 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, após a conclusão do curso, sem o cumprimento da carência de que trata o art. 42, o ressarcimento será calculado pelo valor das despesas proporcionais ao período complementar da carência, na forma do disposto no art. 46 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; e

V - nos casos de não obtenção do título ou grau que justificou o afastamento, salvo motivo comprovado de força maior ou caso fortuito, na forma do disposto no art. 46 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

VI - nos casos em que o reconhecimento do certificado ou diploma for negado pelo órgão competente, na forma do disposto no art. 46 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

#### **Subseção IV**

##### **Da alteração do afastamento para pós-graduação *stricto sensu***

Art. 70. Caso o servidor, ao longo do afastamento a que se refere o art. 62, necessite, em situação excepcional, alterar o tema de seu trabalho final, dissertação ou tese, deverá apresentar justificativa da alteração com vistas a obtenção de aprovação do novo tema junto à autoridade que aprovou o pedido inicial de afastamento na unidade de exercício do servidor.

§ 1º O pedido de alteração de que trata o *caput* obedecerá aos critérios previstos nesta Portaria, cabendo ao interessado demonstrar o alinhamento do novo tema ao interesse do Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de ter o afastamento encerrado, sem prejuízo da aplicação das sanções cabíveis.

§ 2º A autoridade que aprovou o pedido inicial enviará o pedido de alteração de que trata o *caput* ao CSCP, para deliberação.

Art. 71. Havendo alteração no tema do trabalho final, nos conteúdos dos cursos ou nos cronogramas das aulas, o servidor deverá, imediatamente após a ciência da alteração, comunicar à Diretoria de Gestão de Pessoas, sob pena de ter o afastamento encerrado.

Art. 72. A qualquer tempo, na ocorrência de alterações no cronograma das aulas que impossibilite a continuidade do afastamento nos moldes inicialmente concedido, o servidor poderá solicitar adequação do período, observado o disposto no art. 62.

#### **Seção III**

##### **Do afastamento para realização de estudo no exterior**

Art. 73. O afastamento para realização de estudo no exterior, de que trata o art. 48, inciso IV, poderá ser concedido para programas de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, estágio pós-doutoral, cursos, congressos, e pesquisas, observado o prazo máximo de que trata o art. 62, § 1º, inciso II.

§ 1º Considera-se afastamento para realização de estudo no exterior a participação de servidores em ações de desenvolvimento presenciais, realizadas no exterior.

§ 2º O servidor ocupante de cargo comissionado ou de função comissionada, na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, somente poderá afastar-se do país pelo período máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 74. São requisitos para solicitação de afastamento para realização de estudo no exterior:

I - ser servidor público e estar em efetivo exercício no Ministério do Trabalho e Emprego;

II - não ter se afastado nos últimos 60 (sessenta) dias por participações em programas de treinamento regularmente instituído, licença para capacitação, afastamento para estudo no exterior ou afastamento para pós-graduação; e

III - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 75. Aplicam-se aos afastamentos para realização de estudo no exterior as demais disposições deste Capítulo, naquilo em que for compatível.

## Seção IV

### **Do afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído**

Art. 76. O afastamento para programa de treinamento regularmente instituído, de que trata o art. 48, inciso II, poderá ser concedido nos casos em que a duração do programa de treinamento ou capacitação seja igual ou superior a uma semana, observado o art. 50 desta Portaria.

§ 1º Considera-se afastamento para programa de treinamento regularmente instituído a participação de servidores em qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º Nos casos em que a duração do programa de treinamento ou capacitação seja inferior a uma semana, será considerado treinamento em serviço, cabendo à chefia imediata do servidor efetuar o registro do treinamento em serviço no Sistema de Registro de Frequência oficial da Administração Pública Federal.

Art. 77. São requisitos para solicitação de afastamento para participação em programas de treinamento regularmente instituído:

I - ser servidor público e estar em efetivo exercício no Ministério do Trabalho e Emprego;

II - não ter se afastado nos últimos 60 (sessenta) dias por participações em programas de treinamento regularmente instituído, licença para capacitação, afastamento para estudo no exterior ou afastamento para pós-graduação; e

III - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 78. Aplicam-se ao afastamento para programa de treinamento regularmente instituído as demais disposições deste Capítulo, naquilo em que for compatível.

## Seção V

### **Da licença para capacitação**

Art. 79. Após cada quinquênio de efetivo exercício no serviço público federal, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo por até 3 (três) meses para participar de ação de desenvolvimento profissional de que trata o art. 48, inciso I, mantendo a respectiva remuneração, desde que o local ou horário de realização da ação de desenvolvimento inviabilize o cumprimento das atividades ou a jornada semanal de trabalho.

§ 1º O pedido de licença para capacitação formulado por servidor que esteja em estágio probatório será objeto de deliberação do CSCP, e poderá ser concedido excepcionalmente, a critério da Administração.

§ 2º A licença para capacitação deverá ser solicitada, exclusivamente, por meio do Requerimento para Licença para Capacitação no Sougov, nos termos do art. 5º da Portaria Conjunta SEPNIV-CASACIVIL e SGP-ME nº 6, de 1º de fevereiro de 2022.

§ 3º Para fins de concessão da licença para capacitação, considera-se inviável o cumprimento da jornada quando os cursos objeto da licença forem realizados em horário e local incompatível com o pleno exercício do cargo.

Art. 80. 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;

III - ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira, na modalidade presencial, no país ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade; e

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, nos termos do disposto no art. 2º do Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019.

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

§ 2º No caso previsto na alínea "a" do inciso IV do *caput*, todos os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento serão de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver:

I - disponibilidade orçamentária;

II - interesse da Administração; e

III - aprovação do Secretário-Executivo.

§ 3º Para requerer a licença para capacitação no caso previsto na alínea "a" do inciso IV do *caput*, o servidor deverá apresentar os seguintes documentos, além daqueles constantes no art. 51.

I - Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável; e

II - Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição de:

a) objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor;

b) resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação;

c) período de duração da ação;

d) carga horária semanal; e

e) cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do servidor no Ministério do Trabalho e Emprego e no órgão ou entidade onde será realizada a ação.

§ 4º A utilização da licença para capacitação para o caso previsto na alínea "b" do inciso IV do *caput* poderá ser realizada em:

I - órgãos da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham programa de voluntariado vigente; ou

II - instituições governamentais ou não governamentais, na forma de que trata o Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019.

§ 5º O processo de solicitação da licença para capacitação para curso conjugado com a realização de atividade voluntária deverá ser instruído com, além dos documentos previstos no art. 51, a declaração da instituição onde será realizada a atividade voluntária, informando:

I - a natureza da instituição;

II - a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;

III - a programação das atividades;

IV - a carga horária semanal e total; e

V - o período e o local de realização.

§ 6º Na hipótese de concessão da licença para capacitação para realização de curso conjugado com as atividades de que tratam as alíneas "a" e "b" do inciso IV do *caput*, deverá ser observada a proporção de que pelo menos 50% (cinquenta por cento) do período do afastamento seja utilizado para a participação no curso.

§ 7º No caso de licença para capacitação para curso de pós-graduação *lato sensu*, somente serão autorizados para o curso reconhecido e ofertado por instituições de ensino credenciadas junto ao Ministério da Educação e que tenha obtido, na última avaliação, pelo menos o conceito 4 (quatro), no indicador Conceito institucional - CI e CI-EAD - Conceito Institucional relativo ao ensino a distância.

Art. 81. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, 6 (seis) parcelas, e a menor parcela não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias.

Art. 82. Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre:

I - licenças para capacitação;

II - parcelas de licenças para capacitação;

III - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído;

IV - participações em programas de treinamento regularmente instituído; e

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

Art. 83. Somente será concedida a licença para capacitação quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º Poderá ser admitida a composição de até 5 (cinco) cursos para totalização da carga horária mínima exigida no *caput*.

§ 2º A carga horária semanal 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 7 (sete) dias da semana.

Art. 84. Não será concedida licença para capacitação para participação em curso preparatório para concurso público.

Art. 85. O período de usufruto da licença para capacitação deverá coincidir com o de duração da ação de desenvolvimento pretendida, ou se inserir nesta, observada a parcela mínima admitida.

Parágrafo único. Na hipótese de a licença para capacitação possuir duração inferior à da ação de desenvolvimento, o servidor deverá informar em seu requerimento como pretende frequentar o período inicial da ação pretendida, inclusive quanto à comprovação de participação.

Art. 86. Na concessão de licença para capacitação deverá ser considerado:

I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento da unidade de exercício; e

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

§ 1º A autoridade competente, além de considerar as disposições do *caput*, somente poderá conceder 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 unidade de exercício do servidor, que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento, bem como o disposto no art. 49, inciso II.

§ 2º A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, para fins de concessão da licença para capacitação, deverá fazer constar do processo as seguintes informações:

I - mapa de apuração de tempo de serviço para fins de licença para capacitação;

II - períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares, de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III - consulta sobre a existência de processo administrativo disciplinar destinado a apurar a atuação funcional do servidor; e

IV - dados funcionais, programação de férias, ficha financeira e provimento de cargo efetivo, extraídos do Siape.

Art. 87. Em caso de interrupção da licença para capacitação, nos termos do art. 53, fica resguardado o direito ao usufruto do período remanescente, observada a parcela mínima de 15 (quinze) dias do quinquênio correspondente, assim como a validade do quinquênio em curso.

Parágrafo único. Para solicitar a utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção, o servidor deverá instruir novo processo de solicitação, demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação nos termos dispostos nesta Portaria.

## CAPÍTULO V

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 88. As ações de desenvolvimento realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego terão os certificados de conclusão emitidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. Considera-se, para fins de emissão dos certificados, a frequência de pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária da ação de desenvolvimento.

Art. 89. A participação de servidores sem vínculo com a Administração Pública fica restrita às ações de que trata o art. 38.

Art. 90. As disposições desta Portaria aplicam-se, naquilo em que for compatível, à participação de servidores em programas de pós-graduação *lato sensu*, inclusive quanto à apreciação prévia pelo CSCP.

Art. 91. Todos os documentos dos processos devem ser traduzidos para a língua portuguesa.

Parágrafo único. A tradução de que trata o *caput* será tradução simples, exceto quando a CSCP exigir tradução certificada ou juramentada.

Art. 92. Os casos omissos ou supervenientes e as dúvidas acerca da aplicação desta Portaria serão dirimidos pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

Art. 93. Ficam revogadas:

I - a Portaria SE/MTE nº 2.458, de 13 de julho de 2023; e

II - a Portaria de Pessoal SE/MTE nº 1.716, de 13 de julho de 2023.

Art. 94. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**FRANCISCO MACENA DA SILVA**

*Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União*