

MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA**Secretaria-Executiva****Instrução Normativa SE/MINFRA nº 3, de 17 de março de 2021**

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3/SE

Brasília, 17 de março de 2021.



Implementa a Política de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito do Ministério da Infraestrutura e define as diretrizes para realização de ações de desenvolvimento e concessão de afastamentos relacionados.

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 9º, inciso II, do Anexo I do Decreto nº 9.676, de 2 de janeiro de 2019, e com base no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 e na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Instrução Normativa dispõe sobre a Política de Desenvolvimento de Pessoas e institui as diretrizes para realização de ações de desenvolvimento e concessão de afastamentos relacionados no âmbito do Ministério da Infraestrutura.

Parágrafo único. A implementação da Política de que trata o **caput** tem a finalidade de estimular o desenvolvimento profissional de seu quadro funcional, de forma a atingir a excelência e a incorporar as melhores práticas organizacionais de governança.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP): plano norteador dos processos de desenvolvimento dos servidores do Ministério da Infraestrutura;

II - treinamento regularmente instituído, ação de desenvolvimento ou ação de capacitação: 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 de capacitação transversais: necessidades de competências que são comuns aos servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC, definidas pela ENAP, com foco nos conteúdos básicos necessários, nos termos do art. 9º do Decreto nº 9.991, de 2019;

IV - diagnóstico de competências: identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função;

V - SIPEC: Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal;

VI - ação de desenvolvimento em serviço: ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo Ministério da infraestrutura cujo horário ou local possibilite o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor;

VII - pós-graduação *lato sensu*: compreende programas de especialização e inclui os cursos designados como MBA – *Master Business Administration* com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas e que possuem obrigatoriamente um trabalho de final de curso;

VIII - pós-graduação *stricto sensu*: compreendem programas de mestrado e doutorado oferecidos por uma instituição de ensino superior;

IX - pós-doutorado: compreende estágio de estudos e pesquisas realizados por um portador do título de doutor, no âmbito de uma universidade ou instituição de pesquisa, visando o aprofundamento de seus conhecimentos;

X - instrutor/facilitador: servidor público que, eventualmente, desenvolve atividades ou facilita o processo de aprendizagem em ações de desenvolvimento para servidores do Ministério da Infraestrutura ou suas vinculadas;

XI - afastamento: autorização para participação do servidor em ação de desenvolvimento que impossibilite a conciliação da atividade profissional durante o período de afastamento, nas formas de licença para capacitação, afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, e realização de estudo no exterior, conforme disposto na Lei nº 8.112, de 1990;

XII - afastamento com ônus: afastamento que implica custeio da ação de capacitação e/ou direito a passagens e diárias, assegurados ao servidor o vencimento ou salário e demais vantagens de cargo ou função, ressalvados os casos elencados no §1º do art. 18 do Decreto 9.991, de 2019;

XIII - afastamento com ônus limitado: afastamento que implica o direito ao vencimento ou salário e demais vantagens do cargo ou função, ressalvados os casos elencados no §1º do art. 18 do Decreto 9.991, de 2019;

XIV - afastamento sem ônus: afastamento que implica a suspensão do vencimento ou salário e demais vantagens do cargo ou função, e não acarreta qualquer despesa para a Administração Pública;

XV - comunicação assíncrona: interlocução que dispensa a necessidade de que os alunos e instrutores estejam conectados ao mesmo tempo para que as tarefas sejam concluídas e o aprendizado seja adequado; e

XVI - comunicação síncrona: interlocução entre instrutor e alunos que ocorre em tempo real e instantaneamente.

CAPÍTULO III

DAS DIRETRIZES

Art. 3º O desenvolvimento de pessoas será orientado pelas seguintes diretrizes:

I - vinculação das ações educacionais aos objetivos estratégicos do Ministério;

II - estímulo à capacitação, ao desenvolvimento contínuo e à disseminação do conhecimento;

III - racionalização do planejamento e da execução do orçamento das ações de desenvolvimento de pessoas, com vistas ao atendimento das necessidades da Administração e do interesse público;



IV - atualização contínua do sistema de gestão e desenvolvimento de pessoas, valorizando a inovação tecnológica, a criatividade, o empreendedorismo e o pensamento crítico;

V - contribuição para mudança cultural e institucional;

VI - promoção de ações de desenvolvimento preferencialmente por processo seletivo e/ou por ofertas amplamente divulgadas ao público alvo;

VII - compartilhamento de conhecimentos visando ao aperfeiçoamento profissional e institucional, o qual deverá ser estimulado pela unidade de gestão de pessoas junto aos servidores capacitados, que poderão solicitar apoio da área de capacitação para este fim; e

VIII - cooperação entre as unidades administrativas do Ministério, órgãos e entidades vinculadas e instituições de educação, nacionais ou estrangeiras.

CAPÍTULO IV

DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES



Art. 4º À Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração, compete:

I - formular estratégias institucionais de desenvolvimento de pessoas com base nas diretrizes da Política de Desenvolvimento de Pessoas;

II - gerir o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, no âmbito do Ministério da Infraestrutura, de acordo com o Decreto nº 9.991, de 2019, bem como os recursos orçamentários a ele destinados;

III - encaminhar o PDP para aprovação da autoridade competente;

IV - estabelecer parcerias com instituições de ensino, públicas ou privadas, para a implementação do PDP, nos termos previstos no Decreto nº 9.991, de 2019;

V - coordenar o planejamento, a execução, o monitoramento e a avaliação das ações de desenvolvimento;

VI - apoiar tecnicamente as unidades do Ministério da Infraestrutura para a identificação das necessidades de formação e desenvolvimento dos servidores;

VII - elaborar o Relatório Anual de Execução do PDP, em conjunto com gestores e servidores, conforme orientações do órgão central do SIPEC;

VIII - orientar todos os servidores envolvidos na elaboração e na execução do PDP quanto às diretrizes definidas no art. 3º desta instrução normativa;

IX - editar normas operacionais acerca de critérios, procedimentos e informações complementares para a matéria disposta nesta instrução normativa; e

X - efetuar revisão do PDP, quando necessário.

Art. 5º A elaboração do PDP observará o disposto nos artigos 4º e 5º do Decreto nº 9.991 de 2019, e nas orientações emitidas pelo órgão central do SIPEC.

§1º As ações de desenvolvimento registradas no PDP que ultrapassarem o exercício do início da execução deverão constar nos relatórios anuais de execução subsequentes, enquanto durar a ação.

§2º Preferencialmente, a elaboração do PDP será precedida de diagnóstico de competências e estar alinhada aos Planos de Trabalho do Programa de Gestão.

Art. 6º O PDP poderá ser revisado, trimestralmente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo, observando as orientações emitidas pelo órgão central do SIPEC.

DO COMITÊ DE ACESSORAMENTO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS - CDGP

Art. 7º Fica instituído o Comitê de Assessoramento das Ações de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - CDGP, conforme determina o §1º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 8º O CDGP será composto pelos seguintes membros e seus respectivos suplentes:

- I - um membro do Gabinete do Ministro;
- II - um membro da Secretaria Executiva;
- III - um membro da Secretaria de Fomento, Planejamento e Parcerias;
- IV - um membro da Secretaria Nacional de Aviação Civil;
- V - um membro da Secretaria Nacional de Portos e Transportes Aquaviários;
- VI - um membro da Secretaria Nacional de Transportes Terrestres; e
- VII - o Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas da SPOA.

§1º As secretarias terão 10 (dez) dias a contar da data de vigência desta Instrução Normativa para indicar um titular e um suplente.

§2º As indicações dos membros referidas pelo §1º recairão necessariamente sobre servidores que exerçam cargos efetivos de direção e assessoramento superior ou função equivalente de nível 101.4, 102.4, 103.4 ou superior.

§3º O CDGP será presidido pelo Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas tendo como substituto o Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas.

§4º O ato de designação dos membros será realizado mediante ato do Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas publicado em Boletim Interno.

Art. 9º Os pedidos submetidos ao CDGP serão deliberados em até 10 (dez) dias, a contar do envio da matéria ao Comitê.

Parágrafo único. Nas hipóteses em que os membros do CDGP não puderem se reunir fisicamente, ficam admitidas as deliberações por meio eletrônico.

Art. 10 São competência do CDGP:

- I - auxiliar e assessorar na definição de diretrizes e formulação de políticas de gestão de pessoas em consonância com o planejamento estratégico do Ministério da Infraestrutura;
- II - definir e aprovar os critérios de seleção dos editais ou processos seletivos referentes às ações de desenvolvimento de pós-graduação;
- III - manifestar-se sobre os requerimentos relacionados a:
 - a) licença para capacitação; e
 - b) contratação de ações de desenvolvimento com investimento superior aos limites previstos no inciso II do art. 24 da Lei nº 8.666 de 1993.
- IV - apoiar estudos, pesquisas e difusão das melhores práticas e tendências em gestão de pessoas;
- V - analisar requerimentos, ações de desenvolvimento e processos seletivos as quais o presidente do CDGP julgue necessários; e
- VI - outras atribuições que forem definidas pelo Secretário-Executivo.



Art. 11 As deliberações do CDGP serão tomadas por maioria simples.

§1º O comitê deverá analisar os processos encaminhados com base, no mínimo, nos seguintes critérios:

I - Previsão do objeto no PDP do MInfra;

II - Alinhamento do objeto com o desenvolvimento do servidor nas competências relativas à:

a) unidade de lotação;

b) carreira ou cargo efetivo; ou

c) função de confiança ou cargo em comissão;

III - atendimento ao interesse da Administração;

IV - relevância do tema da ação de desenvolvimento para o cumprimento dos objetivos estratégicos do MInfra, preferencialmente, por meio do constante no Programa de Gestão;

V - aprovação do servidor em Edital de seleção, caso haja;

VI - inviabilização do cumprimento das atividades previstas ou da jornada semanal de trabalho do servidor, nos casos de afastamentos;

VII - compatibilidade da carga horária com a complexidade do objeto, nos casos de afastamentos; e

VIII - comprovação da necessidade da ação para a Administração Pública, nos casos de reembolso.

§2º As deliberações do Comitê possuem natureza consultiva, cabendo à autoridade competente aprovar ou reprovar as requisições de afastamento ou contratação.

§3º As contratações de ações de desenvolvimento enquadradas no inciso III alínea "b" do artigo 10, que sejam de iniciativa do Ministério e forem ofertadas abertamente, por meio de processo seletivo aos servidores ou empregados públicos em exercício no MInfra, serão dispensadas da avaliação do Comitê.

CAPÍTULO VI

DOS AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 12 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 1990;

II - 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

III - 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 em conformidade com o artigo 18 do Decreto nº 9.991, de 1990; 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.

Art. 13 Os afastamentos de que trata o artigo 12 poderão ser concedidos, dentre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:



I - estiver prevista no PDP do exercício referente ao período de afastamento;

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

- a) ao seu órgão 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 - 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 do MInfra.

§2º A aprovação do PDP pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo para solicitação do afastamento.

§3º Ações de capacitação cujo horário ou local de realização não inviabilize o cumprimento da jornada semanal de trabalho serão consideradas ações de desenvolvimento em serviço.



Art. 14 Os requerimentos de afastamento deverão ser formalizados por meio de processo 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 do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

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

VI - manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, 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 da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, do órgão ou entidade; e

IX - publicação do ato de concessão do afastamento.

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.

Art. 15. 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. 16. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de 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 ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

SEÇÃO I

DAS CONDIÇÕES PARA AFASTAMENTO PARA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* E ESTUDO NO EXTERIOR

Art. 17 O período de afastamento para a participação em ação de desenvolvimento obedecerá aos prazos especificados no art. 21 do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 18 Os afastamentos para participação de programas de pós-graduação *stricto sensu* serão precedidos de processo seletivo organizado pela unidade de gestão de pessoas, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes, com exceção do disposto no artigo 21.

Art. 19 Para participação no processo seletivo referido no art. 18 o projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento deve estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou às competências da sua unidade de exercício e, preferencialmente, previsto no Plano de Trabalho do Programa de Gestão.

Art. 20 As solicitações de afastamento referidas nos incisos II e III do **caput** do art. 12 deverão ser formalizadas por meio de processo instruído com os documentos mencionados no art. 14, acrescidos de:

I - comprovante de aprovação em processo seletivo da instituição promotora do programa de pós-graduação *stricto sensu*;

II - cópia do resultado do processo seletivo interno comprovando a aprovação do servidor, no caso de afastamento para participação de programa de pós-graduação *stricto sensu*; e

III - projeto de pesquisa apresentado à instituição promotora da ação de desenvolvimento, quando for o caso.

Art. 21 Regras e diretrizes referentes às carreiras descentralizadas deverão ser observadas a partir dos normativos específicos da carreira.

Art. 22 A concessão de novo período de afastamento somente será deferida se decorrido período, no mínimo, idêntico ao do último afastamento.

SEÇÃO II

DAS CONDIÇÕES PARA A LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Art. 23 A licença para capacitação poderá ser concedida, no âmbito deste Ministério, 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 - 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** deverão possuir temáticas relacionadas, quando conjugadas.

§ 2º Os afastamentos para participação em curso de aprendizagem de língua estrangeira serão concedidos somente nos termos do inciso III do **caput**.

§ 3º Nos casos previstos no **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 da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

§ 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 públicas ou privadas de qualquer natureza, na forma de que trata o Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019.

§ 5º Na hipótese de concessão da licença para capacitação para realização de curso conjugado com atividade voluntária deverão ser observados os critérios já estabelecidos na legislação vigente, respeitados procedimentos dispostos em norma operacional.

Art. 24 A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, 06 (seis) períodos e o menor período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Os requerimentos com períodos superiores a 45 (quarenta e cinco) dias deverão ser formalizados nos termos dos arts. 13 e 14, acrescidos de justificativa da autoridade máxima da unidade de lotação do servidor quanto à necessidade do período de afastamento.



Art. 25 Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre quaisquer períodos de gozo dessa licença.

Art. 26 A licença para capacitação somente poderá ser concedida quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais.

Parágrafo único. A carga horária semanal necessária, 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.

Art. 27 O quantitativo máximo de servidores que poderão usufruir a licença para capacitação simultaneamente, no âmbito do MInfra, fica estabelecido em 5% (cinco por cento) dos servidores em efetivo exercício no Órgão.

§ 1º As unidades administrativas deverão observar o limite definido no **caput**, individualmente.

§ 2º O eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Art. 28 O servidor somente poderá se ausentar das atividades em seu local de exercício após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.



CAPÍTULO VII

DA REALIZAÇÃO DE DESPESAS PARA CONTRATAÇÃO DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Art. 29 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, observando o disposto no § 2º do art. 5º do Decreto nº 9.991/2019.

Art. 30 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 unidade de gestão de pessoas, por meio de justificativa e de aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

Art. 31 Os processos de contratação de eventos de desenvolvimento deverão ser encaminhados à unidade de gestão de pessoas com prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência.

Parágrafo único. Para ações de capacitação cujo valor estimado seja superior aos limites previsto no inciso II do art. 24 da Lei nº 8.666 de 1993, o prazo mínimo para envio do requerimento será de 90 (noventa) dias de antecedência.

CAPÍTULO VIII

DOS REEMBOLSOS DE DESPESAS REALIZADAS POR SERVIDOR

Art. 32 A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e das mensalidades pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

I - a ação de desenvolvimento deve estar prevista no PDP;

II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

III - atendimento das condições previstas nesta Instrução Normativa para a realização da ação de desenvolvimento; e

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

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso IV do **caput**, 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 do Ministério da Infraestrutura.

Art. 33. O processo administrativo para autorização de reembolso de inscrição e de mensalidade, além de demonstração do cumprimento das condições previstas no art. 32 desta Instrução Normativa, deverá ser instruído com:

I - justificativa da relevância da ação de desenvolvimento alinhada aos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade; e

II - indicação do motivo pelo qual não foi possível realizar as despesas pelo órgão em tempo hábil.

CAPÍTULO IX

DAS OBRIGAÇÕES E DAS PENALIDADES

Art. 34 A desistência da participação do servidor, em qualquer ação de desenvolvimento, após efetuada sua inscrição, deverá ser comunicada no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas antes do início da ação.



Art. 35 O servidor que, depois de confirmada sua participação em ação de desenvolvimento, não comparecer ou abandoná-la sem a devida justificativa, ficará impedido de participar de outras ações de desenvolvimento no mesmo exercício financeiro.

Parágrafo único. O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º do art. 20 do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 36 A participação do servidor em ação de desenvolvimento no horário de expediente estará sujeita às normas relativas à frequência e assiduidade.

Parágrafo único. A ausência injustificada do servidor à ação de desenvolvimento, ainda que respeitado o limite de faltas permitido, e, não tendo este registrado frequência em seu local de trabalho, configurará falta ao serviço, com seus devidos efeitos legais.

Art. 37 Os servidores que participarem de ações de desenvolvimento, incluindo os casos de afastamento, após a sua finalização, devem permanecer em exercício na Administração Pública Federal por período igual ao da realização da ação.

Parágrafo único. O servidor que solicitar exoneração do cargo efetivo ou aposentadoria antes do período citado no **caput**, deverá ressarcir as despesas havidas ao erário.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 38 Os casos omissos serão objeto de decisão da autoridade competente, após manifestação do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quando for o caso.

Art. 39 Fica revogada a Portaria nº 4.081, de 11 de dezembro de 2018.

Art. 40 Esta Instrução Normativa entra em vigor em 01 de abril de 2021.

MARCELO SAMPAIO CUNHA FILHO

