

Ministério da Justiça e Segurança Pública**CONSELHO ADMINISTRATIVO
DE DEFESA ECONÔMICA
SUPERINTENDÊNCIA-GERAL****DESPACHOS DO SUPERINTENDENTE-GERAL**
Em 7 de junho de 2017

Nº 757 - Ato de Concentração nº 08700.007553/2016-83. Requerentes: Mataboi Alimentos Ltda. e JBJ Agropecuária Ltda. Advogados: Priscila Broli Gonçalves, Camila Pires da Rocha e outros. Acolho o Parecer nº 141/2017/CGAA5/SGA1/SG/CADE, de 07 de junho de 2017 e, com fulcro no §1º do art. 50 da Lei 9.784/99, integro as suas razões à presente decisão, inclusive quanto a sua motivação. Nos termos dos arts. 13, XII, e art. 57, II, da Lei nº 12.529/11, ofereço impugnação da presente operação ao Tribunal. Ao Setor Processual.

Nº 758 - Ato de Concentração nº 08700.003306/2017-99. Requerentes: Itochu Corporation e Axial Participações e Projetos Ltda. Advogados: Paola Regina Petrozziello Pugliese, Milena Fernandes Mundim e outros. Decido pela aprovação sem restrições.

Nº 760 - Ato de Concentração nº 08700.003214/2017-17. Requerentes: EP Minerals, LLC. e BASF Corporation. Advogadas: Paola Petrozziello Pugliese, Milena Fernandes Mundim, Fernanda Harari Dayan. Decido pela aprovação, sem restrições.

Nº 761 - Ato de Concentração nº 08700.003110/2017-02. Requerentes: Colfax Corporation, Siemens Aktiengesellschaft e Seimens Turbo Machinery Equipment GmbH. Advogados: Cristiane Saccab Zarzur e Marcos Pajolla Garrido. Decido pela aprovação sem restrições.

EDUARDO FRADE RODRIGUES

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL**PORTARIA Nº 153, DE 25 DE ABRIL DE 2017**

O DIRETOR-GERAL DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL, no uso da atribuição que lhe confere a Portaria SE nº 501, de 29 de maio de 2015, e tendo em vista o disposto na Lei 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 e no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, resolve:

Art. 1º Fica instituída a Política de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito do Departamento Penitenciário Nacional (PDP - DEPEN).

CAPÍTULO I**DAS DEFINIÇÕES E DAS DIRETRIZES**

Art. 2º São diretrizes da PDP - DEPEN:

I - garantia da qualidade dos serviços de execução penal prestados à sociedade, com base na transparência, eficiência, eficácia e efetividade;

II - a formação e a educação contínua dos servidores como estratégia para assegurar a excelência nos serviços de execução penal;

III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos do DEPEN, tendo como referência o Plano Plurianual - PPA e o Plano Estratégico do DEPEN;

IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação e desenvolvimento;

V - racionalização dos recursos;

VI - acompanhamento e mensuração dos resultados das ações de capacitação;

VII - o fortalecimento da Escola Nacional de Serviços Penais (ESPEN); e

VIII - a responsabilização dos Dirigentes na avaliação das necessidades, bem como no acompanhamento dos resultados das ações de capacitação e desenvolvimento.

Art. 3º São instrumentos da PDP - DEPEN:

I - o Plano Anual de Capacitação (PAC);

II - o Programa Permanente de Capacitação (PPC);

III - o Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG);

IV - o Sistema de Gestão por Competências;

V - o Programa de Formação de Multiplicadores e Instrutores; e

VI - o Relatório de Execução do PAC.

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

I - desenvolvimento: processo contínuo de capacitação, com enfoque no desenvolvimento profissional e individual do servidor do DEPEN, com vistas a subsidiá-lo no desempenho de suas atividades laborais e, consequentemente, no alcance dos objetivos institucionais;

II - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando o alcance dos objetivos do DEPEN;

III - gestão por competências: metodologia de gestão estratégica de pessoas baseada no desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores;

IV - linha temática: áreas do conhecimento prioritárias para o desenvolvimento de competências individuais e institucionais;

V - ação de desenvolvimento: ação educacional que pode ser classificada como:

a) ambientação: conjunto de ações que oportunizam aos servidores a internalização dos valores que norteiam a Administração Pública e o desenvolvimento das atitudes e do comportamento esperado no trato da coisa pública, conforme a missão, a visão, os objetivos e as rotinas das estruturas organizacionais do DEPEN;

b) educação: conjunto de ações que visam elevar o nível de escolaridade do servidor;

c) formação: conjunto de ações que visam promover a habilitação das atividades inerentes ao cargo a ser ocupado;

d) capacitação: conjunto de ações que visam promover a especialização técnico-profissional do servidor para o desempenho de competências, missões, funções e cargos do DEPEN;

e) treinamento: conjunto de ações que visam o desenvolvimento de habilidades técnico-operacionais que oportunizam aos servidores o desempenho exitoso de suas tarefas operacionais, especialmente quanto aos procedimentos básicos e uniformes da rotina diária.

VI - afastamento: ausência do servidor da sua Unidade de trabalho para participação em ações de desenvolvimento, no País ou no exterior, das seguintes formas:

a) com ônus, quando implicar direito à inscrição e/ou passagens aéreas e diárias, assegurados ao servidor o vencimento e demais vantagens do cargo ou função;

b) com ônus limitado, quando implicar somente direito ao vencimento e demais vantagens do cargo ou função;

c) sem ônus, quando não implicar direito ao vencimento e demais vantagens do cargo, bem como qualquer outra despesa para a Administração.

VII - formação avançada: ação educacional que permite a aquisição de novos conhecimentos, além de ampliar o nível de educação dos servidores do DEPEN, por meio da promoção de cursos de pós-graduação:

a) especialização;

b) mestrado; e

c) doutorado.

VIII - chefia mediata: são chefes mediatos os ocupantes dos cargos de Diretor Executivo, Diretor do Sistema Penitenciário Federal, Diretor de Políticas Penitenciárias e Chefe de Gabinete.

CAPÍTULO II**DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO**

Art. 5º As ações de desenvolvimento podem ser realizadas nos seguintes formatos:

I - cursos presenciais e à distância;

II - treinamento em serviço;

III - seminários;

IV - congressos;

V - intercâmbios;

VI - estágios;

VII - palestras;

VIII - oficina de trabalho ou workshop;

IX - grupos formais de estudo; e

X - demais formatos que possam ser classificados como ações de desenvolvimento.

§1º As ações de desenvolvimento podem ser internas, quando realizadas diretamente pela ESPEN ou quando realizadas pela Diretoria Executiva, por meio da área de Pessoal, destinadas à melhoria da governança do departamento; e externas quando realizadas por outras instituições públicas ou privadas.

§2º A definição da estratégia de desenvolvimento dos cursos será consolidada no Plano Anual de Capacitação, após levantamento das necessidades de capacitação de cada Unidade Administrativa - fase de identificação de ações de desenvolvimento que será coordenada pela Diretoria Executiva.

§3º As reuniões de serviço não são consideradas ações de desenvolvimento para efeitos desta Portaria.

Art. 6º Quanto à duração, as ações de desenvolvimento podem ser:

I - curta duração: carga horária inferior ou igual a 80 (oitenta) horas/aula;

II - média duração: carga horária superior a 80 (oitenta) horas e inferior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula; ou

III - longa duração: carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas/aula.

Art. 7º Aqueles que participarem das ações educacionais internas farão jus à certificação, produzida pela área responsável pela execução do evento, conforme §1º, art. 5º desta Portaria.

Art. 8º As ações de desenvolvimento serão custeadas com recursos destinados à Diretoria Executiva do DEPEN.

Art. 9º Quando houver deslocamento do servidor para a participação em ação de desenvolvimento o custeio das diárias e passagens será responsabilidade da unidade demandante.

Art. 10 Em caso de interesse da administração, o servidor deverá repassar os conhecimentos adquiridos nas ações de desenvolvimento.

**CAPÍTULO III
DOS REQUISITOS PARA A PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES
DE DESENVOLVIMENTO**

Art. 11 São requisitos para a participação do servidor em ações de desenvolvimento:

I - estar em efetivo exercício em uma das unidades administrativas do DEPEN;

II - autorização expressa em formulário próprio da chefia imediata e mediata;

III - comprovar o alinhamento do conteúdo programático do curso ao trabalho do servidor e às competências organizacionais do DEPEN;

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

V - não estar impedido de participar da ação de desenvolvimento por descumprimento das responsabilidades elencadas nos artigos 27 e 28; e

VI - cumprir os requisitos específicos definidos por meio de edital, quando for o caso.

Art. 12 É vedada a participação do servidor em ações de desenvolvimento quando estiver:

I - em usufruto de férias;

II - em usufruto das seguintes licenças:

a) por motivo de afastamento de cônjuge ou companheiro;

b) para a atividade política;

c) para tratar de interesses particulares;

d) para desempenho de mandato classista;

e) sem remuneração, nos termos da Lei vigente;

III - cedido.

Parágrafo único. Os servidores em exercício provisório em outro órgão poderão participar de ações de desenvolvimento realizadas pelo DEPEN, conforme discricionariedade da Administração.

Art. 13 A autorização da participação de servidor em ações de desenvolvimento de longa duração será condicionada ao preenchimento, no mínimo, dos seguintes requisitos:

I - ser servidor público estável e ocupante de cargo efetivo do DEPEN;

II - encontrar-se em situação funcional que não permita a sua aposentadoria compulsória no DEPEN, após a conclusão do curso, por período, no mínimo, igual ao da duração efetiva do curso;

III - estar em efetivo exercício no DEPEN há pelo menos um ano;

IV - possuir nível de conhecimento e formação acadêmica compatíveis com as exigências do curso;

V - não ter sofrido penalidades nos últimos doze meses;

VI - não haver processo de cessão ou redistribuição em tramitação cujo interessado seja o servidor solicitante;

VII - alinhamento do programa do curso com as linhas temáticas de interesse do DEPEN;

VIII - ser a instituição promotora credenciada pelo Ministério da Educação, ou, na hipótese de curso realizado no exterior, reconhecida internacionalmente como de referência ou centro de excelência.

Art. 14 A participação dos servidores em ações de desenvolvimento internas será oportunizada por indicação direta, conforme público alvo a que serão destinadas, ou por meio de seleção, conforme edital publicado pela Unidade promotora.

Art. 15 A participação nas ações de desenvolvimento externas ocorrerá por iniciativa do servidor ou da Administração, após autorização da Diretoria Executiva, quando não previstas no PAC.

Parágrafo único. Serão prioritárias as ações de desenvolvimento previstas no PAC.

Art. 16 A solicitação para participação do servidor em ações de desenvolvimento externas deverá ser formalizada à Coordenação de Gestão de Pessoas (COGEP), por meio de memorando enviado pelo Dirigente da Unidade Administrativa em que o servidor estiver lotado, após atendido o disposto nos parágrafos seguintes.

§1º O servidor deverá iniciar processo eletrônico tipo - Pessoal: Capacitação de Servidores e incluir o formulário - DEPEN: Solicitação de capacitação, juntamente com o prospecto do curso pretendido, enviando o processo para o crivo de sua chefia imediata, que deverá assinar o formulário no caso de concordância com a participação.

§2º Os prospectos de curso que estiverem em idioma diverso do Português deverão ser traduzidos para a língua portuguesa por tradutor juramentado.

§3º Os autos que solicitarem a participação de servidor em ações ministradas em outra língua ou no exterior deverão ser instruídos com comprovante de proficiência no idioma exigido, emitido por instituição de reconhecida competência, salvo nos casos em que o servidor comprovar que cursou graduação ou pós-graduação em país com o mesmo idioma exigido para a atividade ou quando houver avaliação do DEPEN para esse fim.

§4º As solicitações deverão ser encaminhadas à Coordenação de Gestão de Pessoas, com antecedência mínima:

I - de 40 (quarenta) dias do início da atividade, ou conforme a regulamentação do respectivo processo seletivo, se realizadas no país;

II - de 60 (sessenta) dias do início da atividade, ou conforme a regulamentação do respectivo processo seletivo, se realizadas no país e o valor do investimento ultrapassar o limite estipulado no art. 24, inciso II, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993;

III - de 90 (noventa) dias do início da atividade, ou conforme a regulamentação do respectivo processo seletivo, se realizadas no exterior;

IV - de 100 (cem) dias do início da atividade, ou conforme a regulamentação do respectivo processo seletivo, se realizadas no exterior e o valor do investimento ultrapassar o limite estipulado no art. 24, inciso II, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 17 A COGEP analisará a aderência ao PAC; o cumprimento de requisitos; a verificação de disponibilidade orçamentária para cobrir as despesas e encaminhará os autos à Diretoria Executiva (DIREX) para a deliberação quanto à participação do servidor na ação de desenvolvimento.

Art. 18 A COGEP informará ao servidor e às suas chefias sobre o resultado da deliberação de que trata o artigo 17.

Art. 19 Após a autorização de participação na ação de desenvolvimento externa, o servidor deverá instruir os autos com o projeto básico e Termo de compromisso disponível no SEI MJSP.