

DECISÃO ADMINISTRATIVA

Analisando o processo 00070-00002357/2022-95, verifico que restou configurada a infração, e de acordo com as atribuições previstas no artigo 118, do Decreto nº 36.589/2015, resolvo:

JULGAR PROCEDENTE o Auto de Infração nº 001205-A, datado de 30 de janeiro de 2022, lavrado em desfavor de FRANCISCO JOSÉ DA SILVA, CONFIRMAR a forma sumária adotada e prevista na alínea c, do artigo 115, do Decreto nº 36.589/2015 e APLICAR, em razão da infração ao artigo 82, do Decreto nº 36.589/2015 a penalidade de MULTA, pena prevista no, inciso III, do artigo 111, do Decreto nº 36.589/2015 já acrescidos da correção monetária prevista no artigo 113, do Decreto 36.589/2015 e conforme disposto na Portaria nº 03/2022, de 06 de janeiro de 2022.

NOTIFICO-O de que, em conformidade com o artigo 119, do Decreto nº 36.589/2015, de 07 de julho de 2015, caberá recurso, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de recebimento da notificação, ao Secretário de Estado de Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural do Distrito Federal - SEAGRI-DF. INTIME-SE o infrator da presente decisão.

Brasília/DF, 12 de abril de 2022

FERNANDA CAROLINA DE AZEVEDO OLIVEIRA
Diretora

DECISÃO ADMINISTRATIVA

Analisando o processo 00070-00003376/2020-77, verifico que restou configurada a infração, e de acordo com as atribuições previstas no artigo 118, do Decreto nº 36.589/2015, resolvo:

JULGAR PROCEDENTE o Auto de Infração nº 4432D, datado de 03 de junho de 2020, lavrado em desfavor de MAYCON DOUGLAS DA SILVA OLIVEIRA, e APLICAR, em razão da infração ao artigo 82, do Decreto nº 36.589/2015 a penalidade de MULTA, pena prevista no, inciso III, do artigo 111, do Decreto nº 36.589/2015 já acrescidos da correção monetária prevista no artigo 113, do Decreto 36.589/2015 e conforme disposto na Portaria nº 07/2021, de 05 de fevereiro de 2021.

NOTIFICO-O de que, em conformidade com o artigo 119, do Decreto nº 36.589/2015, de 07 de julho de 2015 caberá recurso, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de recebimento da notificação, ao Secretário de Estado de Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural do Distrito Federal - SEAGRI-DF. INTIME-SE o infrator da presente decisão.

Brasília/DF, 09 de fevereiro de 2022

FERNANDA CAROLINA DE AZEVEDO OLIVEIRA
Diretora

SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

FUNDAÇÃO DE APOIO À PESQUISA

PORTARIA Nº 32, DE 22 DE JUNHO DE 2022

Institui a Política de Capacitação e Desenvolvimento dos servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal e dá outras providências.

O DIRETOR-PRESIDENTE da FUNDAÇÃO DE APOIO À PESQUISA DO DISTRITO FEDERAL, no uso da competência que lhe confere o art. 15 do Decreto nº 43.189, de 05 de abril de 2022, o qual aprovou o Estatuto Social da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, observando a Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, e com fundamento no art. 10 do Regimento Interno, aprovado pelo Decreto nº 43.190, de 05 de abril de 2022, nos arts. 4º e 5º do Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018, e no Decreto nº 29.814, de 10 de dezembro de 2008, nos termos do processo 00193-00000011/2022-57, resolve:

CAPÍTULO I

DOS OBJETIVOS, DAS DIRETRIZES E DAS DEFINIÇÕES

Art. 1º Esta Portaria estabelece as regras e diretrizes básicas da Política de Capacitação e Desenvolvimento dos servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

Art. 2º São objetivos da Política de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal:

I – desenvolver competências, habilidades e atitudes individuais e institucionais, visando à eficiência e à eficácia dos serviços prestados e produtos gerados pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

II – buscar a melhoria contínua e inovação de processos e procedimentos dos trabalhos desenvolvidos na Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

III – adequar as competências dos servidores aos objetivos institucionais da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

IV – incentivar ações de educação com base na aprendizagem e na mudança de comportamento dos participantes e no impacto produzido por essas ações nos resultados da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

V – estimular o crescimento pessoal e profissional dos servidores, na busca de uma maior integração e de melhores resultados no cumprimento das atividades de cada unidade, bem como da missão institucional da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

VI – preparar e capacitar servidores para o desempenho de funções gerenciais e de liderança;

VII – nortear o desenvolvimento dos servidores com o objetivo de proporcionar condições para o aperfeiçoamento das competências individuais e institucionais, de forma a dotá-los de conhecimentos multidisciplinares necessários à sua atuação;

VIII – criar oportunidades para a melhoria dos processos de trabalho e de desempenho profissional, com foco em resultados;

IX – promover o desenvolvimento permanente de seus servidores;

X – divulgar e gerenciar as ações de capacitação e desenvolvimento;

XI – racionalizar e efetivar os gastos com capacitação e desenvolvimento.

Art. 3º São diretrizes da Política de Capacitação e Desenvolvimento dos servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal:

I – fortalecer o compromisso dos servidores com os valores, a missão e os objetivos institucionais;

II – capacitação, como processo contínuo, orientado por avaliações anuais que atendam o mapa de competências;

III – valorização, desenvolvimento e aperfeiçoamento dos conhecimentos e competências dos servidores;

IV – compatibilizar as expectativas de desenvolvimento dos servidores com os interesses da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

V – incentivar e apoiar o servidor e suas iniciativas de capacitação voltadas ao desenvolvimento das competências individuais, de equipe e institucionais, em busca da eficiência e da eficácia dos serviços prestados pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

VI – sensibilizar os servidores para a importância do autodesenvolvimento;

VII – corresponsabilizar a chefia com o processo de desenvolvimento do servidor e da equipe;

VIII – contribuir para a melhoria das relações interpessoais;

IX – apoiar os servidores na participação em ações identificadas como requisito para promoção funcional na carreira;

X – criar condições para o desenvolvimento da capacidade crítica dos servidores quanto ao papel da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal na sociedade do Distrito Federal;

XI – promover a produção de pesquisas que contribuam para a sistematização de conhecimentos em temas pertinentes à Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

XII – estimular a participação dos servidores em ações de educação continuada, entendida como a oferta de eventos de capacitação para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

XIII – orientar o levantamento das necessidades de treinamento, com a participação das unidades administrativas no processo de planejamento, definição dos temas e metodologias que serão contempladas no PCD, incluindo-as na proposta orçamentária para exercício seguinte; e

XIV – avaliar de forma permanente os resultados das ações de capacitação e desenvolvimento.

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

I - Ações de Capacitação e Desenvolvimento: aquelas destinadas à aprendizagem contínua, ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, contribuindo para o alcance de metas, bem como para a melhoria das relações interpessoais e do comprometimento profissional;

II - Aperfeiçoamento: o processo baseado em experiência ou em ações de ensino-aprendizagem através do qual o servidor aprofunda, completa ou conduz sua formação profissional inicial, atualiza seus conhecimentos e se torna apto a lidar com as inovações conceituais, metodológicas ou tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exerce;

III - Avaliação de Aprendizagem: processo pelo qual é avaliado o grau de aquisição de conhecimentos e/ou habilidades profissionais pelo participante, levando-se em conta os objetivos propostos;

IV - Avaliação de Impacto: o procedimento que busca aferir o resultado das capacitações realizadas em relação à melhoria do nível de desempenho do servidor e consecução dos objetivos da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

V - Avaliação de Reação: o procedimento que tem por objetivo avaliar o grau de satisfação dos participantes quanto ao conteúdo desenvolvido, aos métodos e técnicas empregadas na transmissão do conhecimento, a atuação do instrutor, dentre outros, em determinado evento de capacitação e desenvolvimento;

VI - Capacitação: processo permanente e estruturado de aprendizagem com o propósito de contribuir para a obtenção e o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais, compreendendo:

a) capacitação de curta duração: eventos com carga inferior ou igual a 60(sessenta) horas;

b) capacitação de média duração: eventos com carga horária superior a 60 (sessenta) horas e inferior a 360 (trezentos e sessenta) horas;

c) capacitação de longa duração: eventos de formação avançada com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas;

VII – Competência: é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao servidor para o adequado desempenho profissional em determinada ação ou área;

VIII – Eventos de Capacitação e Desenvolvimento: cursos presenciais e/ou à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, seminários, congressos, missão técnica, que contribuam para o desenvolvimento do servidor, tendo conteúdo compatível com as atribuições do cargo ocupado e com os interesses da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

IX – Afastamento: ausência do servidor da unidade de trabalho para participação em eventos de capacitação, no País ou no exterior, de curta, média ou longa duração, nos termos do Decreto nº 29.290/2008;

X – Ambientação Institucional: promover a integração de novos integrantes do quadro da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, mediante a realização de atividades que abordem aspectos relacionados à vida funcional na Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, além de sua estrutura e funcionamento;

XI – Formação Essencial: possibilita ao servidor a obtenção ou aprimoramento de competências básicas para o exercício de suas atribuições;

XII – Formação Técnica Especializada: possibilita ao servidor a obtenção ou aprimoramento de competências específicas aos processos da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

XIII – Formação Gerencial: possibilita o desenvolvimento do servidor para o desempenho de função gerencial;

XIV – Atualização Profissional: visa à realização ou participação de servidores em congressos, seminários, conferências, simpósios, fóruns, palestras, visitas e encontros técnicos ou similares;

XV – Formação Avançada: possibilita ao servidor o domínio de competências estratégicas, pela promoção de cursos de pós-graduação para servidores efetivos, tais como: especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado;

XVI – Desenvolvimento: o crescimento do servidor enquanto sujeito no processo de trabalho e na carreira, através da participação no planejamento, na avaliação e desempenho institucional e na capacitação, necessários ao cumprimento dos objetivos organizacionais;

XVIII – Graduação: ação educacional de longa duração, presencial, semipresencial ou à distância, oferecida por instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação para formação profissional;

XIX – Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC): a metodologia empregada para aferir necessidades de novos conhecimentos, priorizar e atualizar cursos e Trilhas de Aprendizagem que integram o PCD;

XX – Plano de Capacitação e Desenvolvimento (PCD): instrumento formal que contempla as ações de capacitação e de desenvolvimento a serem implementadas de acordo com o levantamento de necessidades de capacitação, objetivando a aquisição e o aprimoramento de competências individuais, essenciais ao cumprimento da missão institucional;

XXI – Pós-Graduação: capacitação profissional ou qualificação acadêmica de longa duração e de formação avançada, presencial, semipresencial ou à distância, oferecido por instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação quando realizado no País, ou por cursos e instituições reconhecidos junto a organismos científicos internacionais oficiais quando realizado no exterior, nas modalidades pós-graduação lato sensu – cursos de aperfeiçoamento, especialização ou equivalentes, com carga-horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas; pós-graduação stricto sensu – programas de mestrado e doutorado; e, pós-doutorado;

XXII – Programa de Capacitação: ações sistemáticas de aprendizagem, estabelecidas pela organização objetivando o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das competências organizacionais, técnicas ou comportamentais dos servidores, orientadas ao alcance dos objetivos institucionais;

XXIII – Qualificação: o processo baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem, incluindo educação formal, através do qual o servidor, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira, adquire conhecimentos e habilidades que excedem às requeridas para as atividades que está exercendo;

XXIV – Instrutoria Interna: eventos de capacitação e/ou atualização que objetivam exposição de conhecimentos ou divulgação de resultados de trabalhos da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, realizados dentro ou fora das dependências da Fundação, ministrados por instrutor interno, assim designado o servidor declaradamente capaz e previamente avaliado pela Superintendência da Unidade de Administração Geral.

CAPÍTULO II

DO PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Art. 5º O PCD deverá:

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

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 da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

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.

§ 1º A elaboração do PCD será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

§ 2º Para fins do disposto nesta Portaria, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

Art. 6º O PCD, desenvolvido pela Superintendência da Unidade de Administração Geral e aprovado pelo Diretor-Presidente até 31 de dezembro do ano anterior à sua vigência, deve conter, no mínimo, os seguintes itens:

I - apresentação: indicação dos fundamentos legais e institucionais em que se funda o plano, das necessidades que provavelmente serão sanadas com o plano e demais informações relevantes;

II - justificativa: indicação das razões pelas quais a formação continuada dos servidores públicos é relevante, incluindo itens referentes a assegurar acesso à capacitação, motivar os servidores a participar de ações de capacitação, apoiar iniciativas de capacitação, desenvolver ações de formação continuada, entre outros;

III - objetivos gerais e específicos;

IV - público-alvo de cada ação de desenvolvimento;

V - resultados esperados: indicação das expectativas decorrentes das ações a serem implementadas, incluindo especialmente itens referentes a desenvolvimento dos servidores, capacitação continuada, excelência na prestação de serviços, entre outros;

VI - previsão orçamentária e percentuais de orçamento destinados a capacitações nas modalidades individual, setorial e institucional;

VII - as ações de desenvolvimento que se prolonguem para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada;

VIII - fundamentação legal;

IX - planejamento da capacitação: indicação das capacitações internas e das contratações externas pretendidas para o exercício de acordo com o levantamento das necessidades de capacitação feito anteriormente à elaboração do plano, bem como o percentual orçamentário mensalmente comprometido;

X - certificação: indicação, se houver, das entidades certificadoras das capacitações pretendidas;

XI - divulgação e inscrição: indicação, se houver, dos meios de divulgação e inscrição dos cursos incluídos no plano;

XII - deveres das chefias e dos servidores: indicação das atribuições dos colaboradores no desenvolvimento continuado dos servidores, incluindo informar necessidades de capacitação à Gerência de Gestão de Pessoas, adequar horário de trabalho com o da capacitação para o bom andamento dos trabalhos, autorizar ou não a participação dos servidores, avaliar o impacto da ação de capacitação, matricular-se nos cursos apresentados, solicitar prévia autorização da chefia antes da matrícula, disseminar os conhecimentos adquiridos, entre outros.

Parágrafo único. O PCD deverá ser amplamente divulgado pela Superintendência da Unidade de Administração Geral e, para tanto, poderá contar com o auxílio da Assessoria de Comunicação.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO DOS SERVIDORES

Seção I

Da Ambientação Institucional

Art. 7º A Ambientação Institucional é organizada pela Superintendência da Unidade de Administração Geral e consiste em promover a socialização de novos integrantes do quadro da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, proporcionando acesso a conteúdo e informações sobre:

I – as funções da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal na sociedade;

II – o regimento interno da Fundação, sua missão, visão, planejamento estratégico e estrutura;

III – deveres e responsabilidade do agente público;

IV – integração no ambiente institucional.

Parágrafo único. O programa de Ambientação Institucional será implementado mediante ações de palestras, oficinas, seminários e/ou workshops, bem como de entrega de cartilhas, manuais e/ou outros materiais pertinentes.

Seção II

Da Formação Essencial

Art. 8º A Formação Essencial consiste em possibilitar ao servidor efetivo ou comissionado o desenvolvimento das competências básicas e transversais para o exercício de suas atribuições.

Parágrafo único. A Formação Essencial será oferecida a todos os servidores, independente do cargo ou da unidade de exercício, com foco nos conteúdos básicos necessários.

Seção III

Da Formação Técnica Especializada

Art. 9º A Formação Técnica Especializada consiste em possibilitar ao servidor efetivo ou comissionado o desenvolvimento de competências relativas a processos de trabalho específicos da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, além do aprimoramento permanente para desempenho de atividades diretamente relacionadas ao cargo que ocupa.

Seção IV

Da Formação Gerencial

Art. 10º A Formação Gerencial consiste em possibilitar ao servidor efetivo ou comissionado o desenvolvimento de competências para o desempenho de função gerencial, tais como liderança de pessoas e equipes de trabalho, planejamento e orientação de processos operacionais, definição de objetivos e metas organizacionais, planejamento, negociação e avaliação de resultados.

Seção V**Da Atualização Profissional**

Art. 11. O Programa de Atualização Profissional visa à realização ou participação de servidores em congressos, seminários, conferências, simpósios, fóruns, palestras, visitas e encontros técnicos ou similares, para fins de atualização em inovações conceituais, técnicas, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exercem e em temas relevantes para o interesse do serviço.

Seção VI**Da Formação Avançada**

Art. 12. A Formação Avançada consiste em possibilitar ao servidor o domínio de competências estratégicas da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, por meio da participação em cursos pós-graduação, com a aquisição de novos conhecimentos e desenvolvimento da capacidade de análise crítica e visão sistêmica para o seu crescimento profissional, bem como sua contribuição para o desenvolvimento de pesquisas científicas e produção de conhecimento em áreas de interesse da Fundação.

**CAPÍTULO IV
DAS COMPETÊNCIAS**

Art. 13. Compete à Gerência de Gestão de Pessoas:

- I - contribuir para o desenvolvimento individual dos servidores, incentivando e promovendo ações de autodesenvolvimento;
- II - elaborar, com a colaboração dos gestores, o levantamento de necessidade de capacitação;
- III - gerenciar o Plano de Capacitação e Desenvolvimento dos servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;
- IV - identificar os eventos de riscos;
- V - avaliar os riscos;
- VI - definir as respostas aos riscos;
- VII - implementar medidas de controle; e
- VIII - verificar eventuais impedimentos de realização de capacitação pelo servidor solicitante.

Art. 14. Compete aos Gestores no âmbito de cada Unidade:

- I - incentivar, apoiar, valorizar e zelar pelo desenvolvimento dos servidores;
- II - justificar a indicação de servidor em evento de capacitação e desenvolvimento, observadas a pertinência com as necessidades de serviço e/ou as demandas de capacitação identificadas no PCD;
- III - participar do planejamento das atividades de capacitação e estabelecer as prioridades para a demanda interna, indicando os servidores que participarão dos eventos programados;
- IV - aprovar o afastamento compatibilizando o horário de trabalho do servidor com o horário do evento, de forma a não prejudicar as atividades do setor;
- V - realizar a Avaliação de Impacto das ações de capacitação e desenvolvimento, quando solicitada.

Art. 15. Compete aos servidores:

- I - estabelecer metas para sua vida funcional, facilitando a decisão quanto à escolha dos eventos dos quais pretende participar;
- II - conciliar as atividades de trabalho com o evento do qual pretende participar, em articulação com a respectiva chefia imediata, de modo a não prejudicar as atividades da unidade de lotação;
- III - ter frequência regular nos eventos de Capacitação e Desenvolvimento;
- IV - indicar, no instrumento de frequência, a participação em curso no(s) dia(s) do(s) afastamento(s) de suas atividades, bem como, anexar cópia do certificado de participação no evento;
- V - comprovar a sua participação, até 10 (dez) dias úteis após o término do evento, mediante apresentação de cópia do certificado à Gerência de Gestão de Pessoas;
- VI - realizar a avaliação de impacto, quando solicitada;
- VII - divulgar os conhecimentos adquiridos e contribuir na elaboração de manuais e cartilhas, bem como com apresentação de palestras e atuação como instrutor de eventos, quando solicitado;
- VIII - encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas, no caso de evento fora do país ou do Distrito Federal, relatório circunstanciado das atividades exercidas, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do término do afastamento; e
- IX - permanecer na Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, após conclusão do curso ou evento pleiteado, pelo mesmo período de duração da capacitação solicitada.

CAPÍTULO V

**DOS INSTRUMENTOS DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO**

Art. 16. São instrumentos da Política de Capacitação e Desenvolvimento dos servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal:

- I - Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento;
- II - Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento; e
- III - Sistema de gestão de competência.

Seção I**Do Levantamento das Necessidade de Capacitação**

Art. 17. O Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) será realizado pela Gerência de Gestão de Pessoas, junto às unidades administrativas, no período de 1º de setembro a 31 de outubro de cada ano, observado o seguinte:

- I - o LNC deverá ser alinhado às competências das unidades administrativas, às metas e aos objetivos institucionais;

II - os novos conteúdos e/ou conteúdos atualizados, resultantes do LNC, serão submetidos à homologação do Diretor-Presidente, para aplicação;

III - a execução das ações de capacitação dependerá do grau de prioridade recebido e de disponibilidade orçamentária para o exercício seguinte;

IV - caberá a Gerência de Gestão de Pessoas apresentar relatório consolidando das demandas da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, fundamentando o PDC, quanto aos prazos e prioridades;

V - a área de Gestão de Pessoas deverá apresentar anualmente as necessidades de ações e o plano de qualidade de vida no trabalho, bem como o mapeamento de clima e da cultura organizacional da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

Parágrafo único. A participação em palestras e seminários poderá ser solicitada a qualquer tempo, observada a antecedência necessária à instrução processual e o alinhamento da programação do evento com os Programas de que trata o Capítulo III desta Portaria, mediante justificativa apresentada pela chefia imediata do servidor interessado.

Seção II**Do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento**

Art. 18. O PCD deverá contemplar:

I - necessidades de capacitação identificadas junto às unidades administrativas, resultantes do LNC e reunidas pela Superintendência da Unidade de Administração Geral;

II - diretrizes de capacitação para o exercício; e

III - ações de capacitação voltadas à habilitação dos servidores, conforme disponibilidade orçamentária programada para o exercício.

§ 1º O PCD será elaborado pela Superintendência da Unidade de Administração Geral e submetido à deliberação da Presidência até 1º de dezembro do ano anterior à sua vigência.

§ 2º O evento de capacitação e desenvolvimento não previsto no PCD vigente poderá ser acatado, mediante solicitação do titular da unidade administrativa, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, demonstrada sua relevância para a Fundação.

§ 3º A execução das ações previstas no PCD poderá se dar mediante as seguintes formas:

I - realização de eventos promovidos pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, podendo ser mediante instrutoria interna, contratação de empresas especializadas, realização de convênios, parcerias ou acordos de cooperação com outros órgãos públicos ou instituições de ensino, presenciais ou à distância; ou

II - eventos promovidos por outras instituições, desde que apresentem ações com metodologias compatíveis com as necessidades de capacitação dos servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal e com o previsto no PCD.

§ 4º O PCD deverá designar nos três primeiros trimestres percentual máximo de comprometimento orçamentário de forma a contemplar eventos de capacitação e desenvolvimento ao longo de todo o exercício. Na hipótese de o dispêndio máximo do trimestre não ser alcançado, a diferença entre o dispêndio efetivado e o máximo poderá ser alocada no trimestre seguinte.

Seção III**Do Acompanhamento e do Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento**

Art. 19. O acompanhamento do PCD junto às unidades administrativas será semestral.

Art. 20. A Superintendência da Unidade de Administração Geral apresentará ao Diretor-Presidente o acompanhamento do PCD, visando aferir o cumprimento das metas de capacitação de cada unidade administrativa.

Parágrafo único. A cada semestre, o Superintendente da Unidade de Administração Geral elaborará relatórios parciais sobre a execução das ações de capacitação, estratificando os resultados pelas áreas responsáveis e corrigindo eventuais desvios.

Art. 21. Até 1º de dezembro do exercício corrente, será elaborado pelo Superintendente da Unidade de Administração Geral o Relatório de Execução do PCD, com a análise dos resultados alcançados a ser entregue ao Diretor-Presidente da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

CAPÍTULO VI**DA PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

Art. 22. São requisitos para a participação dos servidores nas Ações de Capacitação e Desenvolvimento:

- I - estar lotado e em efetivo exercício na Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;
- II - atender aos requisitos exigidos na programação do evento e preencher a Solicitação de Participação em Ação de Capacitação e Desenvolvimento;
- III - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar por desídia, abandono de cargo e ou malversação de recursos públicos, nem estar cumprindo sanção disciplinar;

IV - não estar usufruindo nenhuma das licenças previstas nos incisos I a VI do artigo 130 da Lei Complementar distrital nº 840, de 23 de dezembro de 2011;

V - haver pertinência do tema objeto do evento com o PCD ou com as atividades desenvolvidas pelo servidor e com as metas e/ou objetivos institucionais.

Parágrafo único. A participação de servidores em eventos de capacitação ocorrerá preferencialmente no Distrito Federal.

Seção I**Do Afastamento para Participação em Ações de Capacitação e Desenvolvimento**

Art. 23. O afastamento do servidor para participação em ações de capacitação e desenvolvimento poderá ocorrer:

I - com ônus total, no interesse exclusivo da Administração, quando implicar pagamento da inscrição e direito à remuneração do cargo efetivo e/ou do cargo em comissão, acrescido de passagens e diárias, conforme o caso;

II - com ônus limitado, quando implicar direito apenas à remuneração do cargo efetivo e/ou do cargo em comissão.

Parágrafo único. O processo relativo a afastamento de servidor para participação em eventos de capacitação e desenvolvimento, promovidos por outra esfera federativa e/ou no exterior necessitam de autorização de dispensa de ponto, com a respectiva publicação no Diário Oficial do Distrito Federal, requerendo, portanto, de prévia apresentação de requerimento por parte do servidor ou da Gerência de Gestão de Pessoas.

Art. 24. A autorização de afastamento de servidores da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal para participação em ações de capacitação e desenvolvimento observará as regras contidas no Decreto nº 29.290, de 22 de julho de 2008 e alterações.

Seção II

Dos Critérios de Priorização

Art. 25 Havendo 2 (dois) ou mais servidores em iguais condições de participar de um mesmo evento de capacitação e desenvolvimento e não havendo disponibilidade orçamentária para todos os pedidos formulados para esse mesmo evento, serão observados os seguintes critérios sucessivos de priorização:

I - ter participado em menos eventos de capacitação e desenvolvimento no exercício;

II - ser servidor efetivo;

III - possuir maior tempo de exercício na Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

IV - possuir maior tempo de exercício na Administração Pública;

V - exercer cargo em comissão mais elevado.

Seção III

Da Participação na Formação Avançada

Subseção I

Critérios e Procedimentos para a Participação

Art. 26. O Programa de Incentivo à Graduação e à Pós-Graduação (PIGPG) busca estimular a formação acadêmica e o aperfeiçoamento e a produção de conhecimento em temas de interesse da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

§ 1º O incentivo a que se refere o caput dar-se-á mediante o custeio parcial ou total do curso, convênios com instituições, e pelo afastamento, mediante dispensa de ponto, conforme legislação vigente.

§ 2º Os critérios de concorrência, de classificação e de habilitação à percepção do incentivo financeiro, serão estabelecidos em edital, aprovado pelo Diretor-Presidente da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

§ 3º Havendo disponibilidade orçamentária para a concessão de incentivo financeiro, o edital previsto no § 2º será divulgado conforme direcionamento estratégico.

§ 4º O incentivo do afastamento dar-se-á mediante autorização do Diretor-Presidente da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, ou autoridade por ele delegada, vedada a subdelegação.

Art. 27. O PIGPG contempla as modalidades de participação das seguintes formas:

I - cursos abertos, em que a vaga é destinada ao público em geral;

II - cursos fechados, que são formatados para atender exclusivamente os servidores alvos da capacitação, podendo ser provocado pelo próprio servidor, da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal ou em regime de cooperação com outros órgãos.

Parágrafo único. Os cursos deverão ser realizados por instituição credenciada pelo Ministério da Educação, que atenda aos requisitos de funcionamento específicos dos cursos de especialização, ou promovidos por instituição de ensino superior estrangeira de reconhecida qualidade, com exclusão daqueles oferecidos, de forma associada, à preparação para concursos públicos.

Art. 28. São requisitos necessários para solicitar o afastamento:

I - ser servidor público ocupante de cargo efetivo do quadro de lotação da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

II - estar em exercício na Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal há 3 (três) anos consecutivos, para mestrado e 4 (quatro) anos consecutivos, para doutorado e pós-doutorado;

III - não se encontrar em situação funcional de aposentadoria, durante o período de compromisso a ser cumprido;

IV - não estar respondendo a sindicância ou a processo administrativo disciplinar, por desídia, abandono de cargo, ou malversação de recursos públicos;

V - não ter sofrido penalidade disciplinar nos últimos 12 (doze) meses;

VI - ter cumprido o período de compromisso correspondente a outro afastamento;

VII - ter liberação prévia da chefia imediata;

VIII - haver correlação do tema de estudo com as competências requeridas pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

Art. 29. São critérios para a seleção dos candidatos ao incentivo de afastamento:

I - não ter participado de outros cursos de Graduação ou de Pós-Graduação ofertados ou custeados pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, nos últimos 3 (três) anos, salvo se não houver outros interessados;

II - possuir necessidade de capacitação identificada pela área de Gestão de Pessoas da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal;

III - possuir pontuação acima de 3 na última avaliação de Desempenho Funcional;

IV - ter integrado grupos de trabalho ou comissões no âmbito da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

Art. 30. São deveres dos servidores contemplados pelo PIGPG:

I - firmar Termo de Compromisso;

II - permanecer na Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal pelo mesmo período de duração do curso pleiteado após conclusão da graduação ou pós-graduação pretendida;

III - apresentar cópia dos seguintes documentos:

a) dissertação, tese, monografia ou artigo científico relativo ao curso, em meio digital e impresso, no prazo de 30 (trinta) dias, do final do curso;

b) diploma ou certificado de conclusão do curso e histórico escolar, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, em consonância com a Resolução nº 1 do CNE.

§ 1º O servidor deverá informar à Gerência de Gestão de Pessoas a ocorrência de alteração da data de início e da conclusão do curso, constantes do contrato, apresentando documentação comprobatória, em até 60 (sessenta) dias, a contar da referida alteração.

§ 2º A alteração da data de conclusão do curso, a pedido do servidor, não poderá ultrapassar um ano daquela estabelecida no contrato.

Art. 31. O servidor beneficiado pelo PIGPG terá de ressarcir a despesa havida com seu afastamento, incluídos a remuneração ou o subsídio e os encargos sociais, da forma seguinte:

I - proporcional, em caso de cessão, redistribuição ou permuta para outro órgão, aposentadoria voluntária, licença para tratar de interesse particular ou vacância em razão de posse em outro cargo inacumulável, antes de decorrido o período de compromisso, exceto por interesse da administração;

II - integral, em caso de não obtenção do título ou grau que justificou seu afastamento, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito.

Subseção II

Da Formalização

Art. 32. À exceção dos cursos oferecidos e custeados pela própria Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal, é de responsabilidade do servidor a busca da instituição de ensino superior em que cursará a graduação ou a pós-graduação, devendo, para formalizar sua incorporação, apresentar carta de aceite da instituição de ensino para a qual foi selecionado.

Art. 33. Cabe ao treinando incorporado à pós-graduação com bolsa do CNPq, da CAPES ou de outra instituição, com renovação dos benefícios anuais, encaminhar, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, os documentos necessários para renovação de sua autorização para afastamento do País e publicação no Diário Oficial do Distrito Federal.

Seção IV

Procedimentos Obrigatórios Relativos à Participação nos Eventos de Capacitação

Art. 34. O servidor participante do PIGPG deverá encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas, em até 30 (trinta) dias corridos após o final de cada semestre letivo, relatório de desempenho acadêmico.

Art. 35. Após a realização de eventos de capacitação, no País ou no exterior, o servidor deverá encaminhar cópia do certificado à Gerência de Gestão de Pessoas, no prazo de 30 (trinta) dias, por meio eletrônico ou comunicação interna, para constar da sua pasta funcional, sob pena de não poder se inscrever em quaisquer eventos de capacitação até que seja atendida tal exigência.

Art. 36. O participante de curso de graduação ou pós-graduação deverá, sempre que solicitado, apresentar informações adicionais sobre o andamento do projeto de dissertação, tese, monografia ou artigo científico.

Art. 37. Ao final do curso de graduação ou pós-graduação, o servidor deverá encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas, em até 6 (seis) meses após o término do prazo concedido para afastamento, cópia física ou digital dos seguintes documentos:

I - um exemplar da dissertação, tese, monografia ou artigo científico relativo à conclusão do curso, impresso e por meio eletrônico;

II - diploma ou certificado de conclusão do curso; e

III - histórico escolar.

Art. 38. O participante poderá ser convocado a transmitir os conhecimentos adquiridos, por meio de eventos de Instrutoria Interna.

CAPÍTULO VII

DOS CERTIFICADOS

Art. 39. Para obtenção do Certificado de Conclusão em eventos internos, o participante deverá obter, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência nas atividades desenvolvidas.

CAPÍTULO VIII

DAS SANÇÕES

Art. 40. O servidor perderá o direito de participar de ação de capacitação e desenvolvimento, pelo período de 6 (seis) meses, contados do término do último evento de que tenha participado ou do evento que deixou de realizar ou concluir, nos casos de:

I - desistência injustificada, após o início da ação;

II - inassiduidade injustificada no evento;

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

§ 1º A ocorrência das hipóteses previstas nos incisos I a III implicará ressarcimento dos valores correspondentes ao custo de sua participação no total das despesas suportadas, na forma do artigo 119 da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011.

§ 2º O servidor estará isento da restrição prevista no caput do ressarcimento previsto no § 1º deste artigo, caso o seu desligamento da ação de capacitação e desenvolvimento ocorra;

I - por motivo de licenças previstas nos incisos II, VIII, IX e X do art. 130 da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011;

II - no interesse da Administração, devidamente justificado pela chefia imediata;

III - por motivo de aposentadoria compulsória ou por invalidez;

IV - na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito.

§ 3º A desistência do servidor, depois de efetuada a sua inscrição, deverá ser comunicada à Gerência de Gestão de Pessoas, por escrito, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis antes da data do início do evento.

CAPÍTULO IX DO REEMBOLSO

Art. 41. O servidor que teve curso custeado pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal deverá reembolsá-la integralmente nos seguintes casos:

I - descumprimento das disposições desta Portaria;

II - reprovação em disciplina, módulo ou matéria do curso, por insuficiência de frequência ou aproveitamento insatisfatório;

III - desistência do curso;

IV - trancamento de disciplina, módulo ou matéria do curso, sem prévia autorização do Diretor-Presidente;

V - alteração do curso ou da instituição de ensino sem a expressa autorização do Diretor-Presidente, mediante análise de pedido devidamente justificado;

VI - exoneração a pedido;

VII - demissão;

VIII - aposentadoria voluntária;

IX - vacância em razão de posse em outro cargo inacumulável;

X - licenças previstas no art. 130, incisos I, III, IV e VI da Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011.

Parágrafo único. Em caso de cancelamento da bolsa de estudo, o servidor ficará impedido de candidatar-se nos próximos 2 (dois) anos, contados do ressarcimento efetivado pelo servidor, para cursos de capacitação custeados pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

CAPÍTULO X

DA AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Art. 42. As ações de capacitação realizadas ou promovidas pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal serão avaliadas nos níveis de reação, aprendizado e impacto no trabalho, com vistas a aferir, com regularidade e de forma precisa, os seguintes aspectos:

I - se os eventos e programas de capacitação foram realizados com a qualidade necessária e em condições adequadas;

II - se produziram os resultados esperados quanto à aquisição de conhecimentos; e

III - quanto à utilidade e ao nível de efetividade institucional.

Parágrafo único. Os resultados das avaliações das ações de capacitação subsidiarão providências para prevenir ou sanar as dificuldades ou falhas, técnicas ou operacionais, que forem detectadas.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. É dever do servidor fornecer regularmente à Gerência de Gestão de Pessoas informações de capacitações não custeadas pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal para atualização de sua ficha funcional.

Art. 44. O afastamento para participação em evento de capacitação e desenvolvimento será considerado como de efetivo exercício, sendo devida a complementação da carga horária diária de trabalho, se for o caso.

Art. 45. Esta Portaria se aplica a qualquer modalidade de capacitação e desenvolvimento a que sejam candidatos quaisquer servidores, efetivos ou comissionados, que componham a força de trabalho da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.

Art. 46. Os casos omissos surgidos na aplicação desta Portaria serão resolvidos pelo Diretor-Presidente, ouvido o Superintendente da Unidade de Administração Geral.

Art. 47. Aplica subsidiariamente a esta Portaria o disposto na Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, e demais normativos relativos à matéria.

Art. 48. Ficam revogadas todas as disposições em contrário, em especial a Portaria nº 18, de 26 de fevereiro de 2021 e a Portaria Nº 01, de 10 de janeiro de 2022.

Art. 49. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCO ANTÔNIO COSTA JÚNIOR Diretor-Presidente

SECRETARIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

COMPANHIA IMOBILIÁRIA DE BRASÍLIA
AGÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO
DIRETORIA DE REGULARIZAÇÃO SOCIAL E
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO
GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

ATO DA DIRETORIA COLEGIADA

SESSÃO: 3627ª; Realizada em: 15/06/2022; Relator: LEONARDO HENRIQUE MUNDIM MORAES OLIVEIRA - Processo: 0160-000449/2006; Interessado: JOSÉ B. DA SILVA FILHO MARCENARIA ME - Decisão nº: 353/2022. A Diretoria Colegiada,

acolhendo o voto do relator, decide: a) autorizar a celebração de Escritura Pública de Compra e Venda (Definitiva) entre esta Companhia e a empresa José B. da Silva Filho Marcenaria ME, CNPJ nº 04.150.914/0001-90, visando à aquisição do imóvel nº 066369-7, denominado Lote 20, Quadra 08, Setor Industrial I - Ceilândia/DF, no âmbito do PRÓ/DF-II, com desconto a ser aplicado de 10% (dez por cento), nos termos do art. 29 da Lei Distrital nº 6.468/2019, de 27 de dezembro de 2019, conforme estabelecido no Atestado de Implantação Definitivo PRÓ/DF-II nº 01/2021, aprovado pela Resolução nº 35 - COPEP/DF, de 10 de junho de 2021, e de acordo com o Relatório Técnico da Gerência de Implantação e Acompanhamento de Projetos, da então Secretaria de Estado do Empreendedorismo do Distrito Federal, na previsão contida no Contrato de Concessão de Direito Real de Uso Com Opção de Compra nº 202/2008, no disposto no art. 1º, Parágrafo único da Resolução Normativa nº 01N - COPEP/DF, de 11 de junho de 2019, na Lei Distrital nº 3.196/2003, de 29 de setembro de 2003, e Lei Distrital nº 3.266/2003, de 30 de dezembro de 2003, no art. 9º, Caput e Parágrafo Único da Lei Distrital nº 6.035/2017, de 21 de dezembro de 2017, Lei Distrital nº 6.468/2019, de 27 de dezembro de 2019, regulamentadas pelo Decreto Distrital nº 41.015/2020, de 22 de junho de 2020, nos termos da Resolução nº 241 - CONAD, de 25 de outubro de 2016, adaptada à legislação subsequente, e de acordo com o que dispõe o Parecer nº 177-ACJUR, de 18 de março de 2016, cujo efeito normativo foi outorgado pela Decisão nº 143- DIRET, de 06 de abril de 2016.

PATRÍCIA ARANTES COELHO
Gerente de Desenvolvimento Econômico

FABIANO KOERICH

Diretor de Regularização Social e Desenvolvimento Econômico, Respondendo

ATO DA DIRETORIA COLEGIADA

SESSÃO: 3627ª; Realizada em: 15/06/2022; Relator: LEONARDO HENRIQUE MUNDIM MORAES OLIVEIRA - Processo: 0160-001804/1999; Interessado: COMERCIAL JSM PRODUTOS AGROPECUÁRIOS EIRELI EPP - Decisão nº: 358/2022. A Diretoria Colegiada, acolhendo o voto do relator, decide: a) autorizar a celebração de Escritura Pública de Compra e Venda (Definitiva) entre esta Companhia e a empresa Comercial JSM Produtos Agropecuários Eireli EPP, CNPJ 24.938.227/0001-40, visando à aquisição do imóvel nº 493465-2, denominado Lote 15, Conjunto "C", Quadra 01, Setor de Desenvolvimento Econômico - Centro Norte, Ceilândia/DF, no âmbito do PRÓ/DF-II, sem desconto sobre o valor do imóvel, conforme estabelecido no Atestado de Implantação Definitivo PRÓ/DF-II nº 004/2020, no Parecer Técnico nº 50/2020 da Gerência de Implantação e Acompanhamento de Projetos da então Secretaria de Estado do Empreendedorismo do Distrito Federal, e previsão contida no Contrato de Concessão de Direito Real de Uso com Opção de Compra nº 108/2016, o disposto no art. 1º, Parágrafo único da Resolução Normativa nº 01N - COPEP/DF, de 11 de junho de 2019, na Lei Distrital nº 3.196/2003, de 29 de setembro de 2003, e Lei Distrital nº 3.266/2003, de 30 de dezembro de 2003, no art. 9º, Caput e Parágrafo Único da Lei Distrital nº 6.035/2017, de 21 de dezembro de 2017, Lei Distrital nº 6.468/2019, de 27 de dezembro de 2019, regulamentadas pelo Decreto Distrital nº 41.015/2020, de 22 de junho de 2020, e nos termos da Resolução nº 241 - CONAD, de 25 de outubro de 2016, adaptada à legislação subsequente, e de acordo com o que dispõe o Parecer nº 177-ACJUR, de 18 de março de 2016, cujo efeito normativo foi outorgado pela Decisão nº 143- DIRET, de 06 de abril de 2016;

PATRÍCIA ARANTES COELHO
Gerente de Desenvolvimento Econômico

FABIANO KOERICH

Diretor de Regularização Social e Desenvolvimento Econômico, Respondendo

ATO DA DIRETORIA COLEGIADA

SESSÃO: 3627ª; Realizada em: 15/06/2022; Relator: LEONARDO HENRIQUE MUNDIM MORAES OLIVEIRA - Processo: 0160-000608/2006; Interessado: VERSACE MEDICAL MANUTENÇÃO EM EQUIPAMENTOS MÉDICOS LTDA. - Decisão nº: 359/2022. A Diretoria Colegiada, acolhendo o voto do relator, decide: a) retificar as alíneas "a" e "d" da Decisão nº 367/2017-DIRET, de 07 de junho de 2017, que passarão a ter a seguinte redação: a) autorizar a celebração de Escritura Pública de Compra e Venda (Definitiva), entre a Terracap e a empresa Versace Medical Manutenção em Equipamentos Médicos Ltda., CNPJ 36.759.231/0001-20, visando à aquisição do imóvel nº490717-5, denominado Lote 05, Conjunto 09, Quadra 14, Setor Complementar Indústria e Abastecimento - Guará/DF, no âmbito do PRÓ-DF II, com desconto de 80% (oitenta por cento) sobre o valor do imóvel, conforme estabelecido no Atestado de Implantação Definitivo PRÓ-DF II nº 33/2016 - Retificado, emitido em 18/06/2021, em conformidade com o Relatório Técnico da Diretoria de Análise e Acompanhamento de Benefícios da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico do Distrito Federal, em cumprimento ao disposto na Lei Distrital nº 3.196, de 29 de setembro de 2003, Lei Distrital nº 3.266, de 30 de dezembro de 2003, o art. 9º, caput, Parágrafo Único da Lei Distrital nº 6.035/2017, de 21 de dezembro de 2017, Lei Distrital nº 6.468/2019, de 27 de dezembro de 2019, regulamentadas pelo Decreto Distrital nº 41.015/2020, de 22 de junho de 2020, no art. 1º, parágrafo único da Resolução Normativa nº 01N - COPEP/DF, de 11 de junho de 2019, e nos termos da Resolução nº 241 - CONAD, de 25 de outubro de 2016, adaptada à legislação subsequente, e observando os termos da Decisão nº 143/2016-DIRET, de 06 de abril de 2016; d) encaminhar os autos à COREG para adoção das providências necessárias, visando à formalização do instrumento que trata a alínea "a", da