

Rastreamento, o Aviso de Recebimento Eletrônico e o Comprovante de AR - Recebido. No entanto, o recurso foi apresentado apenas no dia 17/12/2025, ou seja, após o prazo legal previsto no art. 60 da Lei Distrital n.º 41/89, uma vez que, para ser conhecido, deveria ter sido interposto até o dia 16/12/2025. REMETER ao Instituto do Meio Ambiente e dos Recursos Hídricos do Distrito Federal – Brasília Ambiental os autos processuais, tendo em vista o trânsito em julgado administrativo, em atenção ao que dispõe o art. 60 do Decreto Distrital n.º 37.506/2016.

GUTEMBERG GOMES
Secretário de Estado

EXTRATO DA DECISÃO Nº 18/2026 - SEMA/GAB/AJL

Processo nº 00391-00004664/2025-11. Autuado (a): Secretaria de Estado de Obras e Infraestrutura do Distrito Federal (SODF) - GDF. Objeto: Auto de Infração nº 13002/2025. Decisão: CONHECER e DESPROVER ao recurso interposto, ratificando integralmente a Decisão n.º 1028/2025-IBRAM/PRESI/CIJU/CTIA (185713721), que julgou parcialmente procedente o Auto de Infração Ambiental (AIA) n.º 13002/2025 (170986026), mantendo a penalidade de ADVERTÊNCIA por escrito para "A contar da ciência do autuado, apresentar ao IBRAM, no prazo de 45 dias, estudo técnico com cronograma de obras para mitigação dos processos erosivos nos pontos 1 e 2 e adequação do sistema de drenagem, para aprovação do setor técnico competente. Recuperar área degradada conforme legislação ambiental vigente, especialmente a IN IBRAM 33/20, no prazo de 120 dias a partir da ciência da decisão da autoridade julgadora, devendo solicitar a Autorização para Recuperação Ambiental junto a este Instituto."; e MULTA pecuniária, reduzida para o valor de R\$ 55.691,40 (cinquenta e cinco mil seiscientos e noventa e um reais e quarenta centavos) - 101 UPDF/2025 As penalidades encontram-se previstas no artigo 45, incisos I e II, da Lei Distrital n.º 41/1989. NOTIFICAR a recorrente do julgamento e de sua fundamentação, bem como do prazo de 05 (dias), a contar da data da ciência do presente ato decisório, para a interposição de recurso ao Conselho de Meio Ambiente do Distrito Federal – CONAM/DF, com fulcro no parágrafo único do art. 60 da Lei distrital n.º 41/1989. INFORMAR que a Lei Complementar distrital n.º 833/11 prevê o parcelamento de débitos perante o Distrito Federal em até 60 (sessenta) meses, desde que atendidos os requisitos legais para a sua concessão.

GUTEMBERG GOMES
Secretário de Estado

EXTRATO DA DECISÃO Nº 20/2026 - GAB/SEMA/AJL

Processo nº 00391-00004411/2025-48. Autuado (a): LUCAS DE ARAUJO MARTINS. Objeto: Auto de Infração nº 11008/2025. Decisão: CONHECER e NEGAR PROVIMENTO ao recurso interposto, confirmando integralmente a Decisão 1198 - IBRAM/PRESI/CIJU/CTIA, que julgou procedente o Auto de Infração nº 11008/2025 - DIFIS-3, mantendo-se a penalidade de ADVERTÊNCIA, para adequar-se imediatamente aos limites sonoros definidos na lei, sob pena de sanções mais severas. A penalidade encontra-se prevista no art. 45, inciso I, da Lei Distrital n.º 41/1989, em conjunto com o art. 16, inciso I, da Lei n.º 4.092/2008. NOTIFICAR a recorrente do julgamento e de sua fundamentação, bem como do prazo de 05 (dias), a contar da data da ciência do presente ato decisório, para a interposição de recurso ao Conselho de Meio Ambiente do Distrito Federal – CONAM/DF, com fulcro no parágrafo único do art. 60 da Lei distrital n.º 41/1989.

GUTEMBERG GOMES
Secretário de Estado

EXTRATO DA DECISÃO Nº 21/2026 - GAB/SEMA/AJL

Processo nº 00391-00004075/2025-33. Autuado (a): BONINIX ACADEMIAS EMPREENDIMENTOS LTDA (MAY BOOTCAMP). Objeto: Auto de Infração nº 12775/2025. Decisão: CONHECER e NEGAR PROVIMENTO ao recurso interposto, confirmando integralmente a Decisão n.º 1033/2025 - IBRAM/PRESI/CIJU/CTIA, que julgou procedente o Auto de Infração Ambiental n.º 12775/2025, mantendo-se a penalidade de ADVERTÊNCIA POR ESCRITO para sua imediata adequação aos limites legais de emissão de som. A penalidade encontra-se prevista no artigo 16, inciso I, da Lei Distrital n.º 4.092/2008. NOTIFICAR a recorrente do julgamento e de sua fundamentação, bem como do prazo de 05 (dias), a contar da data da ciência do presente ato decisório, para a interposição de recurso ao Conselho de Meio Ambiente do Distrito Federal – CONAM/DF, com fulcro no parágrafo único do art. 60 da Lei distrital n.º 41/1989.

GUTEMBERG GOMES
Secretário de Estado

JARDIM BOTÂNICO DE BRASÍLIA

PORTARIA Nº 12, DE 10 DE FEVEREIRO DE 2026

O DIRETOR-PRESIDENTE DO JARDIM BOTÂNICO DE BRASÍLIA, DA SECRETARIA DE ESTADO DE MEIO AMBIENTE DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 40, do Regimento aprovado pela

Portaria/SEEC nº 195, de 14 de março de 2025, em conformidade ao Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018, que regulamenta a Política de Capacitação e de Desenvolvimento para os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, e no intuito de disciplinar os procedimentos administrativos para execução das ações de capacitação/qualificação e treinamento no âmbito deste Órgão, resolve:

Art. 1º Instituir o **Plano de Capacitação dos servidores do Jardim Botânico de Brasília (2026-2027)**, conforme **processo SEI (00195-00000113/2026-40)**, na forma do Anexo I.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ALLAN FREIRE

ANEXO I

PLANO DE CAPACITAÇÃO

DOS SERVIDORES DO JARDIM BOTÂNICO DE BRASÍLIA - JBB

2026-2027

1. APRESENTAÇÃO

As ações de capacitação dos servidores visam alinhar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo da força de trabalho, com foco na efetividade, eficiência e qualidade dos serviços prestados ao cidadão.

O Plano de Capacitação fundamenta-se na busca da excelência na administração pública e na melhoria contínua dos serviços ofertados à sociedade, orientando-se pelo desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades institucionais.

O presente Plano está em conformidade com a Política de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, regulamentada pelo Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018, e demais normativos aplicáveis.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

Planejar e implementar ações de capacitação que promovam o desenvolvimento contínuo dos servidores, alinhando competências individuais às competências institucionais, com vistas ao fortalecimento da governança, à melhoria da eficiência administrativa e à excelência na prestação dos serviços públicos.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Os objetivos específicos deste Plano são aqueles estabelecidos no artigo 4º do Decreto nº 39.468, de 21 de novembro de 2018:

I - Fortalecer a governança pública, promovendo a integração e a coordenação entre as diversas esferas de governo e a sociedade civil;

II - aperfeiçoar a gestão pública, assegurando maior eficiência, eficácia e efetividade na aplicação dos recursos públicos;

III - promover a transparência e o acesso à informação, facilitando a participação e o controle social;

IV - implementar políticas públicas que assegurem o desenvolvimento sustentável, equilibrado e inclusivo;

V - ampliar a oferta e a qualidade dos serviços públicos, atendendo às necessidades da população com equidade e justiça social;

VI - estimular a inovação e a modernização da administração pública, adotando tecnologias e práticas inovadoras que melhorem os processos e serviços; e

VII - garantir a participação cidadã nos processos decisórios, valorizando a democracia participativa e a colaboração entre governo e sociedade.

Estes objetivos são destinados a orientar a implementação e a execução de políticas públicas, bem como a promover uma administração pública mais eficiente, transparente e inclusiva.

3. JUSTIFICATIVA

I - Incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pela própria instituição, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação; e

VII - elaborar o plano bianual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas.

4. PÚBLICO-ALVO

Servidores efetivos e comissionados do Jardim Botânico de Brasília – JBB em exercício.

5. RESULTADOS ESPERADOS

- I – desenvolvimento das competências técnicas, gerenciais e comportamentais;
- II – maior comprometimento institucional;
- III – transparência nas ações de capacitação;
- IV – fortalecimento da ética;
- V – capacitação contínua dos servidores;
- VI – melhoria da qualidade dos serviços;
- VII – aumento da produtividade;
- VIII – alcance dos indicadores organizacionais;
- IX – desenvolvimento e retenção de talentos.

6. DESENVOLVIMENTO

No presente Plano de Capacitação, o servidor do Jardim Botânico de Brasília - JBB poderá adquirir competências tipificadas para atender a três níveis de competência:

- I - Competências fundamentais: referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição;
- II - Competências gerenciais: referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação ou servidores que queiram desenvolver estas competências como pré-requisito para o exercício de funções gerenciais;
- III - Competências específicas: referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e/ou vinculadas à especificidade de cada setor ou área da organização.

As ações de capacitação poderão ser desenvolvidas na modalidade presencial, semipresencial e a distância, que possam capacitar os servidores que iniciam sua vida no serviço público, a formação para o exercício de atividades de gestão e assessoramento e a capacitação para o desenvolvimento de competências fundamentais e gerenciais requeridas dos servidores para o alcance dos objetivos da Instituição, além da capacitação para o desenvolvimento das competências específicas ao ambiente de trabalho do servidor.

I - Iniciação ao serviço público ou ambientação: visa ao conhecimento da função, das especificidades do serviço público, da missão da instituição e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.

II - Formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais. Refere-se também à formação destinada ao desenvolvimento de competências fundamentais.

III - Gestão: visa a preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.

IV - Inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional.

V - Formação específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

O Plano de Capacitação está estruturado em duas formas de capacitação:

Capacitações internas: realizadas pela própria instituição, com colaboradores internos ou externos ou contratados, ou promovidas pelo próprio Jardim Botânico de Brasília.

Capacitações externas: realizadas em escolas de governo e outras instituições públicas ou privadas, situadas dentro ou fora do estado, por meio de inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por órgãos ou empresas, conforme necessidades identificadas pelos setores ou pelos gestores.

Para isto, os setores deverão submeter suas demandas de acordo com as necessidades e de acordo com a disponibilidade dos cursos divulgados ao longo do ano, obedecendo aos requisitos e prazos estabelecidos.

As ações poderão ser desenvolvidas por meio dos seguintes eventos, nas modalidades presencial, à distância ou híbrida:

- I - cursos promovidos pela Escola de Governo do Distrito Federal (EGOV);
- II - cursos promovidos pelo próprio Jardim Botânico de Brasília (JBB);
- III - cursos promovidos por instituição contratada, nos casos em que não houver disponibilidade na EGOV;
- IV - cursos realizados por instituições governamentais no âmbito federal;
- V - ciclo de palestras;
- VI - treinamento em serviço;
- VII - visita a outros órgãos do GDF para troca de cases de sucesso.

7. ORÇAMENTO

Sempre que possível, as capacitações serão realizadas sem ônus.

Quando necessária contratação, observar-se-á a Lei nº 14.133/2021 e demais normativos aplicáveis.

8. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

O Gestor, ou aquele que este indicar, será o responsável pela avaliação dos servidores que compõem suas pastas, e deverá elaborar o relatório de avaliação, conforme formulário modelo (151422142), após cada evento de capacitação, em até 30 (trinta) dias a contar do término do curso.

I - Avaliação de aprendizagem: objetiva avaliar o alcance dos objetivos de aprendizagem pelos aprendizes; pode ser realizada de forma escrita ou oral.

II - Avaliação de reação: buscará identificar o grau de satisfação dos servidores quanto aos eventos de capacitação dos quais participaram.

III - Avaliação de suporte à transferência: visa avaliar o apoio recebido pelo servidor no treinamento para aplicar, no trabalho, as novas habilidades adquiridas nesses eventos.

IV - Avaliação de investimento: será levantado o valor investido em ações de capacitação e o quantitativo de participantes/servidores capacitados, quando esta for realizada por meio de contratação de serviços.

Todos os relatórios elaborados deverão ser compilados e encaminhados à Gerência de Gestão de Pessoas, no final de cada exercício anual.

Os resultados obtidos das avaliações serão utilizados para implementar melhorias em ações que necessitem de ajustes, e servirá como embasamento para o aprimoramento do Plano de Capacitações do ano posterior.

9. DEVERES DOS GESTORES

A participação das chefias no processo de capacitação dos servidores lotados em seus setores é de extrema relevância. É dever dos gestores participar ativamente dos processos de capacitação e desenvolvimento de seus colaboradores. Nesse contexto, cabe aos gestores:

- I. informar à SUAG/JBB as necessidades de capacitação para os servidores de sua sessão durante a elaboração do Plano de Capacitação ou quando surgirem demandas específicas;
- II. elaborar o planejamento de participação nas ações de capacitação, no âmbito do seu setor, assegurando o acesso a todos os servidores nele lotados, ainda que em forma de rodízio de participação;
- III. compatibilizar a jornada de trabalho do servidor com o horário de ação de capacitação, de forma a manter o bom andamento das atividades do setor e estimular a contínua participação do servidor;
- IV. acompanhar a efetiva participação do servidor na ação;
- V. a participação do servidor está condicionada à autorização da chefia; e
- VI. avaliar, após participação do servidor, o impacto da ação de aperfeiçoamento no ambiente de trabalho.

10. DEVERES DOS SERVIDORES PARTICIPANTES

- I. Observar as normas e os critérios estabelecidos no âmbito de sua unidade de trabalho e os previstos na legislação pertinente;
- II. observar os preceitos deste Plano, bem como as demais normas em vigor referentes aos cursos;
- III. compatibilizar a sua carga horária de trabalho com o curso de forma conciliatória com a sua chefia e as necessidades do seu setor;
- IV. solicitar à chefia imediata autorização para participação em cursos, com justificativa quanto à necessidade do aprendizado para a melhoria dos serviços ora prestados;
- V. fazer a sua inscrição na página de Capacitação e acompanhar a sua homologação;
- VI. participar das ações de aperfeiçoamento, observando os critérios estabelecidos para fins de certificação;
- VII. e, principalmente, disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito deste JBB ou outros órgãos do GDF, em seu setor de trabalho, ou colaborar na melhoria dos processos e atualização dos procedimentos de trabalho.

O servidor que, após confirmada sua participação no evento, não comparecer, ou abandoná-lo a qualquer momento, sem a devida justificativa, deverá ressarcir ao órgão as despesas havidas com o evento e ficará, ainda, impedido de participar de outro no mesmo exercício.

11. VIGÊNCIA DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

O plano de capacitação terá vigência bianual e poderá ser alterado sempre que houver necessidade, e embasado nas informações apresentadas nos relatórios anuais elaborados no final de cada exercício, com a finalidade de aperfeiçoá-lo.

12. DEMANDAS DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO

Sei Módulo Usar 4.0
Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD - Introdução à legislação e implementação prática
Gestão de Processos
Gestão do Conhecimento
Lei de Licitações e Contratos – Lei nº 14.133/2021
Produtividade e melhoria do clima organizacional
Gestão de riscos e programas de integridade na Administração Pública
Gerenciamento de Projetos
SIGGO - Essencial - Do zero ao avançado: teoria e prática
Eletrônico e Dispensa de Licitação de compras.gov conforme Lei 14.133/2021: teoria
Mapeamento de Processos
Drones (RPA Classe 3 - Legislação e Pilotagem)
Introdução e Operação de Drones
Manejo de Fauna - PPCIF (Plano de Prevenção e Combate a Incêndios Florestais)
Curso de Planejamento e Manejo de Trilhas Sustentáveis
Sistema de Comando de Incidentes - SCI - PPCIF: básico, intermediário e avançado
Produzindo Resultados de Ouvidoria
Elaboração de Planos Estratégicos - PEI
Curso do Comitê Interno de Governança - CIG
Ouvidoria e Governança
Gestão e Fiscalização de Contratos
Elaboração de ETP e TR com base na Lei 14.133/2021
Tratamento de Acervos Arquivísticos - CSAD

Intercâmbio de Paisagismo com outros JB
Operador de Motosserra e Motobomba
Operador de Máquinas Pesadas
Operador de Máquinas de motor 2 Tempos
Capacitação Técnica nos Viveiros da Novacap
Curso de Elétrica Predial
Curso de Hidráulica Predial
Curso de renderização 3D Vray, Lumion, BIM
Curso de Autocad
Avaliação em Processos de Aprendizagem e Modelos de Feedback
Comunicação não violenta
Introdução à Libras
Metodologia Ativas na Educação Ambiental
Cerrado: eixo pedagógico e patrimônio
Educação Financeira Pessoal
Sustentabilidade na Administração Público
Gestão e Preservação de Documentos Digitais
Política Editorial Científica
Análise de Dados como suporte a tomadas de decisão
Aplicação do Power BI para aprimoramento da Gestão
Desenvolvimento de Competências Gerenciais
Dominando o Canva - Ferramentas e Técnicas
Gestão do Tempos e produtividade aplicada ao setor público
Curso Comportamento do Fogo
Curso básico de queimas prescritas
Curso de Micropropagação de Plantas
Curso de formação de instrutores de formação de Brigadas de Prevenção e Combate aos Incêndios Florestais e de Queima controlada e alternativas ao uso do fogo
Formação de instrutor de brigada*

*Depende da oferta de outros órgãos.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Plano de Capacitação será amplamente divulgado entre os servidores no âmbito institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento da carreira é de responsabilidade compartilhada entre o servidor e a instituição.

Cumpre destacar que o planejamento é parte fundamental para a condução de qualquer unidade de trabalho. Este Plano de Capacitação deverá ser detalhado em cronograma anual de execução e demais instrumentos organizadores para que venha a alcançar os resultados de excelência pretendidos.

O objetivo é que seja possível consolidar as práticas de gestão da capacitação e dar respostas aos anseios dos servidores, visando a um serviço de capacitação profissional de qualidade, abrangente e efetivo.

Propondo-se potencializar a qualificação do servidor público do Jardim Botânico de Brasília – JBB, para o desempenho da função que exerce, bem como as perspectivas para o exercício de novas atribuições, buscando proporcionar o aprimoramento e o aperfeiçoamento das competências técnicas e a eficiência nos serviços prestados à população do Distrito Federal.

CONTROLADORIA-GERAL

PORTARIA Nº 14, DE 29 DE JANEIRO DE 2026

Julgamento de processo administrativo disciplinar.

O SECRETÁRIO DE ESTADO CONTROLADOR-GERAL DO DISTRITO FEDERAL, com fundamento no art. 105, parágrafo único, inciso V, da Lei Orgânica do Distrito Federal, no uso das atribuições delegadas pelo Decreto n. 39.701, de 7 de março de 2019, e considerando o que consta nos autos do Processo Administrativo Disciplinar n.0474-001244/2016, resolve:

Art. 1º Acolher a Nota Técnica n. 07/2026 - CGDF/ASAPJ (192087963), por seus próprios e jurídicos fundamentos, os quais adoto como razão de decidir, nos termos do art. 50, parágrafo primeiro, da Lei federal n. 9.784, de 1999, combinada com a Lei distrital n. 2.834, de 2001.

Art. 2º Determinar o arquivamento do processo administrativo disciplinar nº 0474-001244/2016, com fulcro no art. 257 da Lei Complementar nº 840, de 2011.

Art. 3º Determinar a publicação na forma de Portaria e, após, a remessa dos autos à Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, para adoção das providências que entender necessárias.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DANIEL ALVES LIMA

PORTARIA Nº 28, DE 29 DE JANEIRO DE 2026

Julgamento de processo administrativo disciplinar.

O SECRETÁRIO DE ESTADO CONTROLADOR-GERAL DO DISTRITO FEDERAL, com fundamento no art. 105, parágrafo único, inciso V, da Lei Orgânica do Distrito Federal, no uso das atribuições delegadas pelo Decreto n. 39.701, de 7 de março de 2019, e considerando o que consta nos autos do Processo Administrativo Disciplinar n.00060-00493935/2018-41, resolve:

Art. 1º Acolher a Nota Técnica n. 15/2026 - CGDF/ASAPJ (192687826), por seus próprios e jurídicos fundamentos, os quais adoto como razão de decidir, nos termos do art. 50, parágrafo primeiro, da Lei federal n. 9.784, de 1999, combinada com a Lei distrital n. 2.834, de 2001.

Art. 2º Determinar o arquivamento do processo administrativo disciplinar nº 00060-00493935/2018-41, com fulcro no art. 257 da Lei Complementar nº 840, de 2011.

Art. 3º Determinar a publicação na forma de Portaria e, após, a remessa dos autos à Secretaria de Estado da Saúde do Distrito Federal, para adoção das providências que entender necessárias.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DANIEL ALVES LIMA

PORTARIA Nº 35, DE 29 DE JANEIRO DE 2026

Julgamento de processo administrativo disciplinar.

O SECRETÁRIO DE ESTADO CONTROLADOR-GERAL DO DISTRITO FEDERAL, com fundamento no art. 105, parágrafo único, inciso V, da Lei Orgânica do Distrito Federal, no uso das atribuições delegadas pelo Decreto n. 39.701, de 7 de março de 2019, e considerando o que consta nos autos do Processo Administrativo Disciplinar n.0060-002137/2015, resolve:

Art. 1º Acolher a Nota Técnica n. 20/2026 - CGDF/ASAPJ (192935895), por seus próprios e jurídicos fundamentos, os quais adoto como razão de decidir, nos termos do art. 50, parágrafo primeiro, da Lei federal n. 9.784, de 1999, combinada com a Lei distrital n. 2.834, de 2001.

Art. 2º Determinar o arquivamento do processo administrativo disciplinar, Processo SEI nº 0060- 002137/2015, com fulcro no art. 207 da Lei Complementar nº 840, de 2011.

Art. 3º Determinar a publicação na forma de Portaria e, após, a remessa dos autos à Secretaria de Estado da Saúde do Distrito Federal, para adoção das providências que entender necessárias.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DANIEL ALVES LIMA

DESPACHO DO SECRETÁRIO

Em 06 de fevereiro de 2026

Extrato de Termo de Ajustamento de Conduta.

Processo: 00480-00004963/2024-94. Descrição do fato: descumprimento do dever funcional de observar as normas legais e regulamentares no exercício de suas atribuições, estabelecido no artigo 180, inciso V, c/c art. 190, inciso I, ambos da Lei Complementar nº 840/2011.

DANIEL ALVES LIMA

DEFENSORIA PÚBLICA

PORTARIA Nº 64, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2026

O DEFENSOR PÚBLICO-GERAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições legais e tendo em vista o disposto no artigo 97-A, inciso III e VI c/c artigo 100, ambos da Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994, c/c artigo 21, incisos I e XIII da Lei Complementar nº 828/2010 em sua nova redação dada pela Lei Complementar Distrital nº 908/2016 e a Emenda à Lei Orgânica nº 61, de 2012, as disposições do Art. 100 da Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, e ainda as justificativas acostadas nos autos do Processo SEI Nº 00401-00029736/2023-51, resolve:

Art. 1º Alterar a Portaria Nº 52, de 05 de fevereiro de 2024, que dispõe sobre a Gratificação por Encargo de Curso no âmbito da Defensoria Pública do Distrito Federal e dá outras providências.

Art. 2º A tabela de remuneração da Gratificação por Encargo de Curso – GEC estabelecida no Anexo Único da portaria retro, fica alterada pelas seguintes tabelas:

Tabela 1 (Com gravação Audiovisual)

	Doutorado	Mestrado	Pós- Graduação Lato Sensu	Graduação em Nível Superior
Valor da Hora - Aula da Instrutoria Interna	R\$ 457,10	R\$ 401,69	R\$ 332,43	R\$ 243,79

Tabela 2 (Sem gravação Audiovisual)

	Doutorado	Mestrado	Pós- Graduação Lato Sensu	Graduação em Nível Superior
Valor da Hora - Aula da Instrutoria Interna	R\$ 228,55	R\$ 200,84	R\$ 166,22	R\$ 121,89

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

CELESTINO CHUPEL