



MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital

Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal

Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas

Nota Técnica SEI nº 10482/2020/ME

Assunto: Consulta feita pelo Ministério do Desenvolvimento Regional sobre a aplicação de dispositivos e prazos do Decreto nº 9.991/2019 e da Instrução Normativa nº 201/2019.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente Nota Técnica tem por objetivo apresentar esclarecimentos quanto às dúvidas apresentadas pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Desenvolvimento Regional por meio da Nota Técnica nº 13/2020 - DDC/CODEL/CGGP/SAD/SECEX/MDR quanto a aplicação de dispositivos e prazos do Decreto nº 9.991/2019 e da Instrução Normativa nº 201/2019.

2. O referido órgão setorial, com base no art. 25 do Decreto nº 9.991/2019 e no art. 23 da IN nº 201/2019, argumenta que:

"3.3. Desta forma, o art. 23 da aludida Instrução Normativa combinado com o seu parágrafo único não nos deixa dúvidas de que durante todo o período de usufruto da licença para capacitação, quando esta for concedida de forma parcelada, o servidor deverá observar o intervalo de, pelo menos, 60(sessenta) dias entre cada uma das parcelas usufruídas, inclusive, após o gozo da última parcela.

3.4. Por outro lado, este mesmo dispositivo, permite-nos inferir que, a princípio, o servidor que tenha usufruído de licença para capacitação, ainda que o gozo tenha sido o de uma única parcela, de 15(quinze) dias, por exemplo, estará impossibilitado de participar também pelo período de sessenta dias, de qualquer ação e/ou programa de treinamento regularmente instituído o que **não nos parece ser razoável, tanto sob a óptica do servidor quanto sob a da administração pública e, também, não coaduna com os princípios da eficiência e da eficácia administrativa, considerando-se as situações em que a necessidade de capacitação/treinamento para o atingimento de um ou mais objetivos estratégicos/organizacionais esteja devidamente demonstrada e justificada, contudo, o servidor que esteja em gozo ou que tenha gozado da referida licença não poderá participar da ação de treinamento pelo mencionado período."**

3. Em seguida, acerca do art 30 do Decreto nº 9.991/2019, o Ministério apresenta que:

"3.9. A despeito das iniciativas e ações que têm como foco o desenvolvimento de pessoas, importa informar que este Ministério está em fase de formalização e implementação do Programa de Incentivo ao Estudo de Língua Estrangeira (ProLingue) e do Programa de Incentivo à Educação Superior (Proesu), os quais consistem na concessão de incentivos aos servidores do MDR, mediante bolsa de estudo para custeio parcial da mensalidade,

respectivamente para realização de cursos de idiomas estrangeiros realizados no País e para cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu* e *strictu sensu*, desde que, em qualquer caso, exista a disponibilidade de recursos orçamentários e que os servidores atendam aos requisitos/procedimentos estabelecidos no Decreto em destaque, bem como aqueles previstos nos normativos internos específicos aplicados a cada Programa.

3.10. No bojo destas ações, **entende-se que a situação ensejadora do reembolso de despesas é aquela em que há o pagamento de valores pelo servidor, de modo que este deverá ser reembolsado, a posteriori, por um terceiro que, no caso em apreço, é a própria Administração Pública. Nesta seara, tomando-se por base as iniciativas de desenvolvimento de servidores acima pontuadas, dentre outras diversas, esta unidade não visualizou o intuito do dispositivo previsto no inc. I, do art. 30, do Decreto nº 9.991/2019, bem como a sua aplicabilidade no caso concreto. "**

4. E finalmente levanta os seguintes questionamentos:

1 - "4.2. (...) questiona-se se a aplicação do mencionado dispositivo (art. 23 da IN nº 201/2019) poderia ficar adstrita ao caput do art. 23 da Instrução Normativa, de modo a não abranger (e não impossibilitar) a participação do servidor que esteja em gozo da licença para capacitação em programas de treinamento/capacitação regularmente instituídos."

2 - "4.3. Ainda no contexto do parágrafo único do art. 23 da IN nº 201/2019 (...) indaga-se se este dispositivo poderá ser interpretado no sentido de possibilitar a participação de servidor que não esteja em usufruto da licença para capacitação em mais de uma ação de treinamento em um período de sessenta dias consecutivos ou, equivalentemente, questiona-se se, nas situações que envolva o gozo desta licença, o servidor estará dispensado do observar o interregno (mínimo) de sessenta dias para a finalidade de participar de duas ações de capacitação/treinamento consecutivas."

3 - "4.4. (...) em quais situações, no caso concreto, o disposto no inciso I, do art. 30, do Decreto nº 9.991/2019, que trata da devolução de despesas realizadas por servidor em ações de desenvolvimento, deverá ser aplicado."

5. Ressalta-se que as dúvidas encaminhadas pelo órgão em questão estão em conformidade com o estabelecido na Orientação Normativa SEGEP/MP nº 7 de 17 de outubro de 2019, que disciplina sobre os procedimentos para realização de consultas ao Órgão Central do SIPEC.

ANÁLISE

6. Primeiramente, é importante deixar claro que tanto ações de desenvolvimento "licença para capacitação" como "treinamento regularmente instituído" são enquadradas conforme a Lei nº 8.112/1990 como **AFASTAMENTOS** e, assim ficou regulamentado no art. 18 do Decreto nº 9.991/2019:

Art. 18. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no [art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#) ;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no [inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990](#) ;

III - 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

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no [art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990](#)

7. Sob esta óptica, o art. 19 do Decreto nº 9.991/2019 regulamenta os critérios para concessão desses mencionados afastamentos:

Art. 19. Os afastamentos de que trata o art. 18 poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;

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; e

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 da jornada semanal de trabalho do servidor.

Parágrafo único. Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do órgão ou da entidade.

8. Neste sentido, o art. 27 da Instrução Normativa nº 201/2019, estabeleceu que:

Art. 27. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 de Decreto nº 9.991, de 2019, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 1º A inviabilidade de que trata o inciso III do art. 19 do Decreto nº 9.991, de 2019, será definida em ato do órgão ou entidade.

§ 2º A ação de desenvolvimento que for realizada durante a jornada de trabalho e não gere o afastamento do servidor deverá constar no PDP para fins de planejamento e registro do desenvolvimento da necessidade.

9. Isto posto, este órgão central ressalta o entendimento estabelecido na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME:

4.1 O atual Decreto traz nova compreensão sobre afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento, considerando o instituto "afastamento" para as finalidades de que trata o artigo 18 do referido Decreto nº 9.991/2019 apenas quando este for integral, ou seja, somente quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, conforme dispõe o artigo 19. Cabe aos órgãos e entidades a definição dessa inviabilidade conforme § 1º do artigo 27 da Instrução Normativa nº 201/2019, preservando a autonomia dos órgãos e entidades. **Em suma, o que não se enquadrar como afastamento deverá ser considerado como "ação de desenvolvimento em serviço".**

10. Destarte, é preciso deixar claro que, conforme a nova compreensão sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, nem toda a ação de desenvolvimento gera um afastamento e, neste sentido não há que se falar que com relação ao interstício de 60 dias entre um e outro afastamento, que este não "**ser razoável, tanto sob a óptica do servidor quanto sob a da administração pública e, também, não coaduna com os princípios da eficiência e da eficácia administrativa**".

11. Feitos estes esclarecimentos, sobre os questionamentos, este órgão central entende que:

11.1. Sobre o questionamento 1: "**4.2. (...) questiona-se se a aplicação do mencionado dispositivo (art. 23 da IN nº 201/2019) poderia ficar adstrita ao caput do art. 23 da Instrução Normativa, de modo a não abranger (e não impossibilitar) a participação do servidor que esteja em gozo da licença para capacitação em programas de treinamento/capacitação regularmente instituídos.**"

Resposta: Não. Para que aplicação do art. 23 da IN 201/2019 ficasse adstrita ao caput

seria necessária a revogação do parágrafo único.

11.2. Sobre o questionamento 2: **"4.3. Ainda no contexto do parágrafo único do art. 23 da IN nº 201/2019 (...) indaga-se se este dispositivo poderá ser interpretado no sentido de possibilitar a participação de servidor que não esteja em usufruto da licença para capacitação em mais de uma ação de treinamento em um período de sessenta dias consecutivos ou, equivalentemente, questiona-se se, nas situações que envolva o gozo desta licença, o servidor estará dispensado de observar o interregno (mínimo) de sessenta dias para a finalidade de participar de duas ações de capacitação/treinamento consecutivas."**

Resposta: Não. Com relação especificamente a licença para capacitação, nos termos do § 3º do art. 25 do Decreto nº 9.991/2019 "a licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias" e nos termos do art. 30 da IN nº 201/2019 "para solicitar a utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção de licença para capacitação, o servidor deverá instruir novo processo de solicitação, demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação, previstos no Decreto nº 9.991, de 2019, e nesta Instrução Normativa". Frisa-se, contudo o item 9 desta Nota Técnica, ou seja, nem todas as ações de desenvolvimento necessitam de afastamento.

11.3. Sobre o questionamento 3: **"4.4. (...) em quais situações, no caso concreto, o disposto no inciso I, do art. 30, do Decreto nº 9.991/2019, que trata da devolução de despesas realizadas por servidor em ações de desenvolvimento, deverá ser aplicado."**

Resposta: Com relação ao reembolso de despesas de que trata o art. 30 do Decreto nº 9.991/2019, como se vê da leitura do caput do referido artigo, trata-se de **deferimento em caráter excepcional**, logo não se aplica a programas de incentivo, de caráter regular, oferecidos e normatizados pelo órgãos e nos termos do Decreto nº 9.991/2019 e da IN nº 201/2019. A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP preceitua que as ações de desenvolvimento sejam planejadas previamente, e é neste sentido que o reembolso previsto no art. 30 é de caráter excepcional.

CONCLUSÃO

12. Por todo o exposto, sugere-se o encaminhamento da presente Nota Técnica à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Desenvolvimento Regional para ciência e providências cabíveis acerca do entendimento apresentado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal deste Ministério, na qualidade de órgão central do SIPEC.

Documento assinado eletronicamente

EDUARDO VIANA ALMAS

Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas

De acordo. Encaminhe-se à consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

JANE CARLA LOPES MENDONÇA

Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Aprovo. Encaminhe-se conforme proposto.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Jane Carla Lopes Mendonca, Diretor(a)**, em 23/03/2020, às 17:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Coordenador(a)-Geral**, em 23/03/2020, às 18:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 24/03/2020, às 21:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7128519** e o código CRC **A0CF45E2**.

Referência: Processo nº 19975.107719/2020-33.

SEI nº 7128519