



Nota Técnica SEI nº 15201/2020/ME

Assunto: Consulta feita pelo Ministério da Saúde a aplicabilidade dos normativos que regulam a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) às ações de desenvolvimento no que concerne à participação em programa de treinamento regularmente instituído.

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 da Saúde por meio da Nota Técnica n.º 5/2020--DIEDEP/CODEP/COGEP/SAA/SE/MS quanto aos normativos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), especificamente em relação ao termo "Programa de Treinamento Regularmente Instituído".

2. O referido órgão setorial argumenta que:

"Primeiramente, esta Coordenação Geral de Gestão de Pessoas, por meio de sua Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, vislumbra necessária a interpretação do artigo 18, do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a fim de delimitar o emprego do termo "Programa de Treinamento Regularmente Instituído", pois esta Coordenação, em interpretação literal da norma, entende que treinamento é uma ação de desenvolvimento promovida pelo órgão que visa o desenvolvimento do servidor em sua atividade, independentemente do período a ser desenvolvida se curta ou de longa duração, ou se stricto ou lato sensu:

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 ; (grifo nosso)

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 .

§ 1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e

II - não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.

§ 2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se **treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade. (grifo nosso)**

O questionamento sobre a definição do termo "Programa de Treinamento Regularmente Instituído" nos é de fundamental importância, já que esta Pasta, por meio de ações próprias de Educação executadas através de convênios com Instituições de Educação como ENAP e UNB, por exemplo, promove turmas de especialização lato sensu que visam a melhoria e aprimoramento do servidor nas suas atividades e atribuições.

Contudo, na Nota Técnica n. 10699/2019/ME, foi fixado o entendimento **de que a especialização na modalidade lato sensu não estaria inserida no rol de situações autorizadoras de afastamento regular do servidor para capacitação, não estando, assim, contemplada nas hipóteses do rol do artigo 102, da Lei nº 8.112/1990.**

Conforme o Decreto no 9.991/2019, a participação em congressos e seminários no exterior pode ser autorizada como ação de desenvolvimento para fins de realização de estudo no exterior. Porém, **não é permitido autorizar afastamento para participar de programa de pós-graduação lato sensu, no País ou no exterior, pois a Lei no 8.112/1990 não permite esta possibilidade. Logo, os órgãos e entidades somente poderão conceder afastamentos para as categorias citadas no artigo 18 da PNDP.**

Por sua vez, o inciso II do Artigo 18 do já mencionado Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, reforça o entendimento de que o servidor pode se afastar para participar de programa de treinamento regularmente instituído, e estabelece, em seu artigo 19, os critérios para a concessão de afastamento para participação em ações de desenvolvimento, incluindo programa de treinamento regularmente instituído:

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."

3.

Em seguida, o Ministério da Saúde apresenta o seguinte entendimento:

"Em que pese a orientação já esposada pela supracitada Nota, esta Coordenação-Geral acredita ser pertinente colacionar o entendimento de que a Lei nº 8.112/1990, com alteração efetivada no inciso IV do artigo 102 pela Lei nº 11.907/2009, atualmente regulamentada pelo Decreto n. 9.991/2019, tem-se como permitido o afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, sendo certo que o Decreto nº 9.991/2019 **define treinamento regularmente instituído como qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.**

Desta maneira, considerando o conjunto normativo acima mencionado, esta Pasta **objetiva ser orientada sobre o fundamento legal a ser empregado para não conceder o afastamento ao servidor para participação em programa de pós-graduação lato sensu ofertado pelo órgão aos seus servidores em parceria com instituições de ensino, na condição de treinamento regularmente instituído.**

Ainda, há dúvida em relação à concessão de afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, pois a Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME estabelece que tal concessão está condicionada à observância de todos os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 9.991/2019 e na IN nº 201/2019, considerando, inclusive, **o que houver sido definido em ato do órgão ou entidade como inviabilidade para o cumprimento da jornada semanal de trabalho.**

Nesse contexto, verifica-se que cabe aos órgãos e entidades a definição dessa inviabilidade, conforme disposto no § 1º do Artigo 27 da IN nº 201/2019. Contudo, por ter sido a jornada semanal de trabalho do servidor estabelecida como parâmetro para a definição de inviabilidade, solicita-se a colaboração do órgão central do SIPEC quanto à análise do seguinte cenário:

Na hipótese de servidores participarem de curso de curta duração ofertado pelo Ministério da Saúde (MS) em ambiente externo ao órgão, com carga horária idêntica a sua jornada semanal de trabalho, de modo que tenha que se ausentar do ambiente de trabalho em período integral por uma semana.

Nesse contexto, questiona-se se tal curso pode ser considerado como ação de desenvolvimento em serviço, desde que cumpridos os critérios regulamentados para essa modalidade, ou será necessário que os servidores que comporão essa turma solicitem afastamento?

A elucidação de tal questão se faz necessária porque anteriormente à vigência dos novos dispositivos, a praxis do Ministério era muito mais simplificada, de forma que as participações dos servidores em ações de desenvolvimento presenciais promovidas ou apoiadas pelo Ministério da Saúde que não consubstanciavam licença para capacitação ou afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País ou para estudo no exterior, eram devidamente registradas nos assentamentos funcionais dos servidores como participação em treinamento regularmente instituído, registrados com código específico no controle eletrônico de frequência. Dessa forma, competia exclusivamente ao servidor efetivar sua inscrição nessas ações, mediante autorização prévia de sua chefia imediata e cumprimento dos demais ritos vigentes.

Nesse contexto, argumenta-se **que ao persistir a obrigatoriedade do servidor instruir processo de afastamento para participar de qualquer ação de desenvolvimento de curta duração ofertada pelo órgão com carga horária idêntica a sua jornada semanal de trabalho (semelhante ao cenário supracitado), além de cumprir o rito necessário à inscrição nessas ações, tem-se que tal obrigatoriedade consubstanciará óbice ao acesso dos servidores a algumas das ações de desenvolvimento previstas no PDP, devido às diversas etapas que ambos os processos (de inscrição da ação de desenvolvimento e de solicitação de afastamento) requerem, a fim de cumprir com o disposto no Artigo 24 da IN nº 201/2019.**

Dessa forma especificamente, requer-se a manifestação do órgão setorial sobre tal obrigatoriedade em cumprimento estrito do rito estabelecido pelo artigo 24 da IN nº 201/2019 ou **se um curso de curta duração poderá ter a participação do servidor interessado mais flexibilizada."**

4.

E finalmente levanta os seguintes questionamentos:

"Assim, sugere-se o envio dos autos à apreciação do Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas deste Ministério, para, em caso de concordância, encaminhar os questionamentos aqui expostos ao Ministério da Economia - ME, para que aquele, na qualidade de órgão central do SIPEC, teça as orientações sobre os seguintes pontos de divergência interpretativa apresentados no tópico antecedente desta Nota Técnica, especificamente sobre:

-Qual o fundamento legal a ser empregado para não conceder o afastamento ao servidor para participação em programa de pós-graduação lato sensu ofertado pelo órgão aos seus servidores em parceria com instituições de ensino, na condição de treinamento regularmente instituído;

-Se a participação em curso de curta duração em ambiente externo ao órgão que implique em ausência em período integral caracteriza ação de desenvolvimento em serviço ou deverá ser enquadrada em afastamento para treinamento regularmente instituído;

-Se a participação em curso de curta duração deverá seguir o rito estrito do artigo 24 da IN nº 201/2019, ou se as exigências para participação especificamente em tal modalidade de curso poderão ser flexibilizadas."

5. Ressalta-se que as dúvidas encaminhadas pelo órgão em questão estão em conformidade com o estabelecido na Orientação Normativa SEGE/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. Com relação aos questionamentos apresentados, este órgão central tem o seguinte entendimento:

Pergunta 1:

-Qual o fundamento legal a ser empregado para não conceder o afastamento ao servidor para participação em programa de pós-graduação lato sensu ofertado pelo órgão aos seus servidores em parceria com instituições de ensino, na condição de treinamento regularmente instituído;

Resposta:

O fundamento legal é a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, in verbis:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País.

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

IV - participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme dispuser o regulamento;

VII - missão ou estudo no exterior, quando autorizado o afastamento, conforme dispuser o regulamento;

Como se observa, em nenhum dos citados dispositivos a Lei trata de pós-graduação *lato sensu*. Neste sentido, este órgão central ratifica o exarado na Nota Técnica SEI nº 10699/2019/ME:

"d.2) "para fins de realização de estudo no exterior, poderá ser considerada como ação de desenvolvimento a participação em congressos, seminários e programas de pós-graduação lato sensu?".

Conforme o Decreto nº 9.991/2019, a participação em congressos e seminários no exterior pode ser autorizada como ação de desenvolvimento para fins de realização de estudo no exterior. Porém, não é permitido autorizar afastamento para participar de programa de pós-graduação lato sensu, no País ou no exterior, pois a Lei nº 8.112/1990 não permite esta possibilidade. Logo, os órgãos e entidades somente poderão conceder afastamentos para as categorias citadas no artigo 18 da PNDP."

Pergunta 2:

-Se a participação em curso de curta duração em ambiente externo ao órgão que implique em ausência em período integral caracteriza ação de desenvolvimento em serviço ou deverá ser enquadrada em afastamento para treinamento regularmente instituído;

Resposta:

A Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME tem como objetivo esclarecer e uniformizar os entendimento acerca da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP. Com relação ao treinamento regularmente instituído, observe-se os item 4.1 e 5 da referida Nota:

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".

5. Os afastamentos enquadrados na modalidade de treinamento regularmente instituído estão condicionados à observância de todos os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 9.991, de 2019 e na IN nº 201, de 2019, considerando, inclusive, o que houver sido definido em ato do órgão ou entidade como inviabilidade para o cumprimento da jornada semanal de trabalho, e também cumprir o interstício de 60 dias para participar de nova ação de desenvolvimento.

Como se vê, para que uma ação de desenvolvimento seja enquadrada como **AFASTAMENTO**, independente de qual modalidade prevista no art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, deve-se observar os incisos I, II e III do art. 19 do citado Decreto, *in verbis*:

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

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

II - estar 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.

Cumpridos os requisitos previstos nos incisos I e II, resta a análise do requisito previsto no inciso III. Neste caso, como bem frisado na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME, a intenção foi preservar a autonomia dos órgãos e entidades de avaliarem conforme suas características e especificidades próprias, os melhores critérios de inviabilidade do cumprimento da jornada semanal do servidor. Assim, não cabe a este órgão central afirmar "*se a participação em curso de curta duração em ambiente externo ao órgão que implique em ausência em período integral caracteriza ação de desenvolvimento em serviço ou deverá ser enquadrada em afastamento para treinamento regularmente instituído*", uma vez que esta definição é ato discricionário desse órgão setorial.

Perguntas 3:

-Se a participação em curso de curta duração deverá seguir o rito estrito do artigo 24 da IN nº 201/2019, ou se as exigências para participação especificamente em tal modalidade de curso poderão ser flexibilizadas.

Resposta:

Caso a ação de desenvolvimento não se enquadre como AFASTAMENTO, não estará sujeita ao disposto no art. 24 da IN nº 201/2019.

CONCLUSÃO

7. Por todo o exposto, sugere-se o encaminhamento da presente Nota Técnica à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Saúde 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 24/04/2020, às 11:50, 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 24/04/2020, às 11:53, 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 27/04/2020, às 10:46, 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 **7684463** e o código CRC **BD1512F8**.

Referência: Processo nº 14021.116089/2020-43.

SEI nº 7684463