



Nota Técnica SEI nº 3519/2024/MGI

Assunto: Consulta acerca da interpretação do art. 26 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, quanto à necessidade de ações de desenvolvimento terem no mínimo 30 (trinta) horas semanais para concessão da licença para capacitação, bem como sua abrangência aos incisos I, II e IV do art. 25 do referido Decreto, que igualmente abordam diversas modalidades de ações de desenvolvimento.

Referência: Processo nº 14022.004681/2024-17.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Por intermédio do Ofício nº 39/2024/DIGEP/SA/SE/CC/PR, de 22 de janeiro de 2024 (39720935), a Diretoria de Gestão de Pessoas da Presidência da República - DIGEP/SA/PR encaminha a Nota Técnica nº 168/2023/DIPAD/COADE/CODEP/DIGEP/SA, de 19 de janeiro de 2024 (39720936), solicitando esclarecimentos acerca da interpretação do art. 26 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, especificamente quanto à exigência de cumprimento da carga horária mínima de 30 (trinta) horas semanais de ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações, para fins de concessão da licença para capacitação nos casos previstos nos incisos II e IV do art. 25 do referido Decreto.
2. Após análise, sugere-se a restituição dos autos à Diretoria de Gestão de Pessoas da Presidência da República - DIGEP/SA/SE/CC/PR, para conhecimento e providências subsequentes.

ANÁLISE

3. Da consulta encaminhada a esta Secretaria, destaca-se o seguinte:
 3. A presente nota técnica busca esclarecer aspectos relativos à aplicação do artigo 26 do Decreto nº 9.991/2019, que determina a necessidade de ações de desenvolvimento terem, no mínimo, 30 horas semanais para que o servidor possa usufruir da licença para capacitação. Em particular, busca-se entender se esse requisito de carga horária se aplica também aos incisos II e IV do artigo 25 do mesmo decreto, que discorrem sobre diferentes modalidades de licença para capacitação.
 4. O artigo 25 dispõe que a licença para capacitação poderá ser concedida para:
 - Inciso I:** ações de desenvolvimento presenciais ou a distância;
 - Inciso II:** elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral;
 - Inciso IV:** curso conjugado com atividades práticas em posto de trabalho ou realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza.
 5. A dúvida central reside em determinar se a exigência de 30 horas semanais, conforme estipulado no artigo 26, se aplica de maneira uniforme a todas as modalidades de licença para capacitação mencionadas nos incisos I, II e IV do artigo 25. Há questionamentos sobre se, por exemplo, a elaboração de um trabalho de conclusão de curso ou a participação em um curso que envolva atividades práticas ou voluntárias também deveriam cumprir a exigência

de 30 horas semanais para que o servidor possa se afastar para a licença capacitação.

6. Neste contexto, é importante salientar que enquanto o Inciso I do artigo 25 trata explicitamente de "ações de desenvolvimento", fazendo uma ligação direta e inequívoca com a exigência do artigo 26 de uma dedicação de no mínimo 30 horas semanais para essas ações, emergem dúvidas quanto à natureza dos incisos II e IV. **Questiona-se se as atividades neles descritas, tais como a elaboração de trabalhos acadêmicos e a participação em cursos práticos ou voluntários, se qualificam como "ações de desenvolvimento" nos termos do Decreto e, portanto, se sobre elas recai a mesma exigência de 30 horas semanais.** Esta análise é vital pois determina se a orientação do artigo 26 deve ser interpretada como um padrão aplicável a todas as formas de licença para capacitação mencionadas, ou se devemos considerar as particularidades de cada inciso do artigo 25, e dessa forma, aplicar o requisito de carga horária de maneira diferenciada, conforme a natureza específica de cada ação de desenvolvimento contemplada.

7. Dessa forma, o objetivo desta nota é elucidar essas questões e fornecer uma interpretação clara e consistente sobre a aplicabilidade do artigo 26 do Decreto nº 9.991/2019 em relação aos incisos II e IV do artigo 25, contribuindo assim para uma aplicação uniforme e justa da legislação em vigor.

(...)

19. A interpretação do órgão é que a exigência de carga horária mínima de 30 horas semanais se aplica uniformemente a todos os incisos do artigo 25 do mesmo decreto. Isso se baseia no fato de que o artigo 18 do Decreto nº 9.991/2019 define a licença para capacitação como um tipo de afastamento para participação em ações de desenvolvimento. Portanto, quando se faz referência a "ações de desenvolvimento" no artigo 26, isso engloba diretamente todas as modalidades de licença para capacitação.

20. No caso do inciso I do artigo 25, a aplicação da carga horária mínima é relativamente direta, pois as ações de desenvolvimento presenciais ou a distância geralmente já possuem uma carga horária predefinida.

21. No entanto, nos incisos II e IV do artigo 25, a situação pode ser mais complexa. Nos casos em que a elaboração de monografias, dissertações, teses, estágios pós-doutorais ou cursos conjugados com atividades práticas ou voluntárias está envolvida, a carga horária pode ser flexível e muitas vezes é estabelecida de comum acordo entre o orientador e o aluno-servidor. Essa flexibilidade é reconhecida, e a comprovação da carga horária pode ser realizada pela instituição de ensino ou pelo orientador, que são considerados competentes para atestar a necessidade de dedicação exclusiva do servidor, o que justifica a concessão da licença para capacitação.

22. Portanto, a interpretação do órgão é que, independentemente do tipo de ação de desenvolvimento, o requisito de 30 horas semanais se aplica. Nos casos dos incisos II e IV, a comprovação da carga horária pode ser mais flexível, sendo documentada pela instituição de ensino ou pelo orientador, a fim de garantir a dedicação necessária do servidor ao seu processo de capacitação. Esse requisito é fundamental para a concessão da licença para capacitação em todas as modalidades de ações de desenvolvimento, assegurando que o servidor se dedique de maneira eficaz ao seu processo de capacitação, conforme exigido pela legislação.

23. No âmbito da solicitação genérica de Licença Capacitação, é importante mencionar que o entendimento do órgão permanece consistente. Contudo, é fundamental observar que em situações específicas, como ocorreu recentemente com uma servidora que apresentou dificuldades em comprovar a carga horária necessária para a elaboração de monografia, foi solicitada uma Análise à Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos da Presidência da República. O parecer nº 22/2023/AESP/SAJ/CC/PR (4895200), emitido por aquela Secretaria Especial destaca que:

a) Não existe obrigação da administração de deferir a licença requerida;

b) Não pode, no caso concreto, a licença ser formalmente condicionada, de modo absoluto, à obtenção junto à instituição de ensino de certidão que esta consignou

que não emitirá por entender que não existe;

c) Os setores administrativos competentes devem aferir a razoabilidade do total de dias de licença postulado pela servidora diante das necessidades alegadas. Não há questão jurídica no ponto;

d) Deve-se presumir que a servidora utilizará, no mínimo, quarenta horas semanais para realizar a atividade de capacitação caso haja dispensa total do trabalho no período.

(destaques do original)

4. Ato contínuo, aquela DIGEP/SA/SE/CC/PR solicitou os seguintes esclarecimentos:

24. O presente documento visa solicitar esclarecimentos ao Órgão Central acerca de questões específicas relacionadas à aplicabilidade do artigo 26 do Decreto nº 9.991/2019, que trata da concessão de licença para capacitação de servidores.

1. Aplicabilidade ao inciso II do artigo 25: Solicita-se esclarecimento sobre a aplicabilidade do artigo 26 ao inciso II do artigo 25 do mencionado Decreto, que aborda a elaboração de trabalhos acadêmicos, como monografia, dissertação e tese. Há dúvidas se, nestes casos, a comprovação de carga horária igual ou superior a 30 horas semanais é necessária e, se sim, quem estaria apto para emitir tal comprovação de dedicação exclusiva do servidor-aluno.

2. Aplicabilidade ao inciso IV, alíneas 'a' e 'b' do artigo 25: Da mesma forma, busca-se compreender a aplicabilidade do artigo 26 às alíneas 'a' e 'b' do inciso IV do artigo 25 do referido Decreto, que se referem a cursos conjugados com atividades práticas ou voluntárias. Solicitamos esclarecimentos sobre a necessidade de comprovação de carga horária superior a 30 horas semanais e, caso afirmativo, quem estaria habilitado para fornecer essa comprovação.

(destaques do original)

5. Antes de adentrar na análise da situação posta, cabe destacar que, de acordo com os autos, o objetivo da DIGEP/SA/SE/CC/PR ao encaminhar essa consulta ao Órgão Central do Sipec foi o de busca esclarecimentos acerca da obrigatoriedade de a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações ser igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais nos casos de concessão da licença capacitação para as situações previstas nos incisos II e IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019.

6. Preliminarmente, destaca-se o contido na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que assim dispõe acerca do afastamento para capacitação:

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional. ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#)) ([Vide Decreto nº 5.707, de 2006](#))

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis.

7. Ademais, as hipóteses de afastamentos para participação em ação de desenvolvimento estão definidas no Decreto nº 9.991, de 2019, que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, conforme arts. 18 e 19, *in verbis*:

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](#).

§ 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.~~

II - terá suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 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.

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

(...)

III - **o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.** [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

(destacamos)

8. Especificamente quanto à licença para capacitação, referido decreto estabelece o que se segue:

Licença para capacitação

Art. 25. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

~~III - participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou~~ [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

IV - curso conjugado com:

a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 1º As ações de desenvolvimento de que trata o inciso I do **caput** poderão ser organizadas de modo individual ou coletivo.

§ 2º Os órgãos e as entidades poderão definir critérios de concessão da licença para capacitação de que trata a alínea “b” do inciso IV do **caput**, observado o disposto no [Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019](#), e as condições para a concessão de afastamento estabelecidas no art. 19.

§ 3º A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

§ 4º Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento de que tratam os incisos I e II do **caput** do art. 21, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação.

§ 5º A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das

atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

Art. 26. O órgão ou a entidade poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

(...)

Art. 28. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

(destacamos)

9. Conforme se verifica, o art. 26 é claro ao dispor que uma das condições necessárias para a concessão da licença para capacitação é que a carga horária semanal mínima da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações, seja igual ou superior a 30 (trinta) horas. Dessa forma, não há dúvidas de que a mesma regra se aplica, indistintamente, às demais situações elencadas no art. 25 do mesmo decreto, que permitem a concessão da referida licença.

10. Ademais, quando a carga horária da ação de desenvolvimento não alcançar o limite mínimo de 30 (trinta) horas semanais, o legislador previu a possibilidade de o servidor poder realizar um conjunto de ações a fim de cumprir esse requisito. Observa-se que o art. 26 tratou apenas da jornada mínima exigida para fins de usufruto da licença para capacitação, enquanto o art. 25 enumerou as situações que podem ser realizadas mediante afastamento pelo usufruto dessa licença. Logo, um artigo não exclui o outro.

11. Destaca-se que os critérios para a concessão desses afastamentos foram estabelecidos pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, conforme dispositivos transcritos a seguir:

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

(...)

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

(...)

§1º As atividades de que trata o inciso II do caput poderão ser ofertadas em modalidade à distância, presencial ou híbrida e deverão ter:

a) acompanhamento didático na forma de supervisão, orientação ou tutoria comprovado via certificado, ou

b) acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor.

(...)

Art. 28. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações:

I - sobre a ação de desenvolvimento, deverá constar:

(...)

b) a carga horária prevista;

(...)

Art. 31. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizará o cumprimento das atividades previstas ou a 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 de necessidades e competências.

§ 3º A carga horária semanal necessária para autorizar o afastamento de que trata o inciso I do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, será obtida pelo cálculo da divisão da carga horária total da ação ou ações de desenvolvimento no período da licença pelo número de dias do afastamento, multiplicando-se o resultado por sete dias da semana.

(...)

Art. 33. A autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, concederá a licença para capacitação após a manifestação:

I - da chefia imediata do servidor, que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade; e

II - da unidade de gestão de pessoas, que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o **cumprimento dos requisitos necessários à concessão**.

Parágrafo único. Para fins de concessão da licença para capacitação, a unidade de gestão de pessoas deverá fazer constar do processo e levar em conta para a manifestação de que trata o inciso II do caput informações acerca do tempo de efetivo exercício, da existência de períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares, períodos de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 34. Para requerer a licença para capacitação no caso previsto na alínea "a" do inciso IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, serão necessários, além do previsto no art. 28 desta Instrução Normativa, os seguintes documentos:

I - Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável; e

II - Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição:

- a) dos objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor;
- b) dos resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação;
- c) do período de duração da ação;
- d) da carga horária semanal; e**
- e) do cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do servidor no órgão ou entidade de exercício e no órgão ou entidade onde será realizada a ação.

Art. 35. A utilização da licença para capacitação para o caso previsto na alínea "b" do inciso IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, poderá ser realizada em:

I - órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham programa de voluntariado vigente; ou

II - instituições governamentais ou não governamentais, na forma que trata o Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019.

Art. 36. Além do disposto no art. 31, o processo para concessão de licença para capacitação para curso conjugado com a realização de atividade voluntária no País deverá ser instruído com a declaração da instituição na qual será realizada a atividade, informando-se:

I - a natureza da instituição;

II - a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;

- III - a programação das atividades;
- IV - a carga horária semanal e total; e**
- V - o período e o local de realização.

(destacamos)

12. Verifica-se que a comprovação de realização das ações de desenvolvimento ocorrerá a partir da apresentação de certificado ou de relatório elaborado pelo servidor e aprovado por superior imediato. Dessa forma, entende-se ser possível comprovar ação de desenvolvimento que não tenha indicação da carga horária das referidas atividades, por meio de "*acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor.*", conforme estabelecido na alínea "b" do §1º do art. 2º da supracitada IN.

13. Ademais, com vistas ao melhor entendimento quanto à concessão da Licença para Capacitação em caso de curso conjugado com a realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País, de que trata a alínea "b" do inciso IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, cabe destacar dispositivos da Portaria Conjunta SEPNI-CASACIVIL E SGP-ME Nº 6, de 1º de fevereiro de 2022 (40888541), que assim dispõem:

Art. 2º A Secretaria-Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado da Casa Civil da Presidência da República e a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia acompanharão os dados das concessões de licença para capacitação para curso conjugado com atividade voluntária no País.

Art. 3º A Secretaria-Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado da Casa Civil da Presidência da República acompanhará as ações relacionadas à concessão da licença para capacitação para curso conjugado com atividade voluntária no País.

Art. 4º Na hipótese de autorização, pelo órgão ou entidade de exercício responsável pela concessão da licença para capacitação para curso conjugado com atividade voluntária no País, deverão ser observados os critérios estabelecidos no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 e os definidos nesta Portaria Conjunta.

Art 5º A licença para capacitação deverá ser solicitada exclusivamente por meio do Requerimento para Licença para Capacitação no Sigepe, e quando conjugada com atividade voluntária, deverá ser encaminhado pelas unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades à Secretaria-Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado da Casa Civil da Presidência da República.

§1º Para a concessão da licença para capacitação conjugada com atividade voluntária no País, o servidor deverá, minimamente, informar no requerimento de que trata o caput:

- I - a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;
- II - o nome da atividade voluntária;
- III - o nome da instituição onde a atividade será executada;
- IV - a natureza da Instituição;
- V - objetivos da ação;
- VI - a programação das atividades;
- VII - a carga horária semanal e total;**
- VIII - local de realização;
- IX - período de realização da atividade;
- X - atividade presencial ou a distância; e
- XI - resultados a serem apresentados;

§2º Ao preencher o Requerimento para Licença para Capacitação no Sigepe, o servidor deverá apresentar os seguintes documentos:

- I - o Termo de Compromisso assinado entre a organização e o voluntário; e
- II - o Plano de Trabalho assinado pela organização e o voluntário, com a descrição das atividades a serem realizadas.**

(...)

Art. 7º A Secretaria-Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado da Casa Civil da Presidência da República será a responsável por acompanhar o desempenho do servidor na atividade voluntária por meio da recepção e análise de relatórios encaminhados pela Instituição/Organização da sociedade civil designada para receber o servidor voluntário.

Parágrafo único. A Secretaria-Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado incluirá entre os instrumentos de acompanhamento da licença para capacitação conjugada com atividade voluntária no País, o modelo de relatório a ser encaminhado pela Instituição/Organização da sociedade civil para acompanhamento do desempenho do servidor na atividade voluntária.

Art. 8º A prestação de contas de que trata o art. 30 da Instrução Normativa SGPENAP/SEDGG/ME nº 21, de 2021, deverá ser encaminhada pela unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade de exercício do servidor à Secretaria-Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado da Casa Civil da Presidência da República.

Art. 9º A Secretaria-Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado da Casa Civil da Presidência da República, emitirá, no prazo de até noventa dias do recebimento da prestação de contas de que trata o art. 8º desta Portaria, declaração da atividade voluntária desenvolvida pelo servidor, que será encaminhada para a unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade de exercício do servidor.

(destacamos)

14. Consta-se, do art. 31 da IN nº 21, de 2021, que cabe ao órgão setorial, ao analisar a demanda sob sua responsabilidade, definir quanto à viabilidade ou não de realização da ação de desenvolvimento em conjunto com o cumprimento das atividades previstas ou da jornada semanal de trabalho do servidor. Ademais, demonstra-se que o cômputo das horas semanais será obtido considerando a carga horária total da ação ou das ações de desenvolvimento no período da licença, dividida pelo número de dias do afastamento, multiplicando-se o resultado por 7 (sete) dias da semana.

15. Em complementação e apenas a título informativo, transcreve-se abaixo os excertos da Nota Técnica SEI nº 7597/2020/ME, de 13 de março de 2020, atualmente vigente no Sigepe Legis e pela qual o Órgão Central do Sipec especificou a definição da carga horária semanal mínima exigida para a concessão da licença para capacitação:

7. Com relação aos demais questionamentos, este órgão central entende que:

- Qual a definição da expressão carga horária "superior a trinta horas semanais"? Seria qualquer contagem de hora mesmo uma fração em minutos - superior a 30 (trinta) horas? Ou deveríamos arredondar para o mínimo de 31 (trinta e uma) horas semanais?

Resposta: A carga horária superior a "trinta horas semanais" a que se refere o art. 26 do Decreto nº 9.991/2019 é qualquer contagem de hora superior a trinta horas, por exemplo, 30 horas e 5 minutos já pode ser enquadrado como passível de usufruto da licença.

(destaques do original)

16. No que se refere à dúvida do consulente acerca do responsável por atestar o cumprimento da carga horária mínima de 30 (trinta) horas semanais nos casos de licença para capacitação caracterizados pelos incisos II e IV do art. 25 do Decreto 9.991, de 2019, entende-se pertinente pela análise da aplicabilidade do disposto na alínea "b" do §1º do art. 2º da IN nº 21, de 2021, no caso concreto.

17. Acerca da aplicabilidade desse dispositivo, destaca-se posicionamento expedido pelo Órgão Central do Sipec, por meio da Nota Técnica SEI nº 8943/2021/ME, de 08 de março de 2021 (40901666):

8. Em atenção aos questionamentos apresentados pelo órgão setorial na Nota Técnica nº 170/2021-MMA (13770322), apresentamos o entendimento deste órgão central do SIPEC:

(...)

10. **Questão:** b) No caso da alínea b, o relatório a ser exigido seria o relatório de atividades? Considerando que ele é exigido apenas nos casos de afastamento, como proceder nos casos em que o servidor participou de ação de desenvolvimento sem o afastamento? Ainda, como a chefia imediata irá efetivamente acompanhar as ações de desenvolvimento ao longo da ação, especialmente nas de médio e longo prazo, tais como as realizadas por licença para capacitação e afastamento para pós-graduação stricto sensu? Caso o chefe se recuse a assinar o relatório do servidor, como proceder?

Resposta: Este órgão central do SIPEC ratifica o entendimento apresentado pela Divisão de Legislação de Pessoal do MMA no item 4.3.2 da Nota Técnica nº 170/2021-MMA, de que o servidor "relate de forma estruturada, por meio de um documento formal, sua participação na ação correlacionando o aprendizado com as funções exercidas em sua unidade", bem como quanto a assinatura do relatório, que se for recusada pela chefia imediata, a assinatura do relatório deve ser "submetida ao seu superior, em observância ao princípio da hierarquia.". Cabe ressaltar que o acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor é medida excepcional, utilizada quando não for possível a comprovação, via certificado, da participação em ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído.

(destaques do original)

18. Em reforço, destaca-se ainda, a Nota Técnica SEI nº 9399/2021/ME, de 05 de março de 2021 (40919615), mediante a qual informou acerca do cômputo das carga horária semanal mínima para a concessão da licença para capacitação em outro caso concreto, conforme trechos abaixo:

13. Verifica-se que a prova de realização das ações de desenvolvimento ocorrerá a partir da apresentação de certificado ou de relatório elaborado pelo servidor e aprovado por superior imediato. Isto posto, este órgão central do SIPEC entende ser possível comprovar ação de desenvolvimento que não tenha descrita carga horária das referidas ações na grade curricular do curso, por meio de "b) acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor.", conforme estabelecido no item b) do §1º do art. 2º da Instrução Normativa nº 21/2021.

14. Ademais, como citado no item 11 desta Nota Técnica, foi apresentada documentação oficial da instituição promotora das ações de desenvolvimento - Anexo Carta Universidade Yale (13719919), na qual está declarada a carga horária fora de sala de aula necessária para estudo.

15. Considerando a legislação vigente, bem como quanto a documentação apresentada no processo em análise, este órgão central do SIPEC entende ser possível considerar as horas de estudo "fora de sala de aula" devidamente declaradas pela instituição de ensino na contagem da carga horária de que trata o art. 26 do Decreto nº 9.991/2019 e, considera o documento na forma apresentada pela instituição, SEI nº 13719919, suficiente para o estabelecimento da carga horária total da ação.

16. Para assegurar a verificação quanto ao cumprimento da referida carga horária, este órgão central do SIPEC recomenda, neste caso concreto, que seja adotado o *"acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor."*, conforme estabelecido no item b) do §1º do art. 2º da Instrução Normativa nº 21/2021.

(destaques do original)

19. Acerca da exigência de carga horária mínima, dentre outros critérios para concessão de licença para capacitação, esta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGPratifica a necessidade de se adotar, no âmbito da Administração Pública Federal, uma padronização de parâmetros, sob pena de restar prejudicaria a alocação eficiente dos recursos públicos investidos em ações de desenvolvimento, cujo objetivo é a busca pela melhoria dos serviços prestados à sociedade. Ademais, deve-se levar em consideração a possibilidade de se conjugar uma ou mais ações de desenvolvimento para fins de cômputo da carga horária exigida.

20. Acrescenta-se a essa linha de raciocínio a necessidade de transparência no processo de

concessão dos afastamentos dispostos no Decreto nº 9.991, de 2019, especialmente no que concerne à avaliação de compatibilidade ou não de conciliação, simultaneamente, das ações de desenvolvimento com atividades previstas para a jornada semanal de trabalho do servidor, conforme disposto em seu art 19.

21. Ademais, destaca-se que para fins de concessão da licença para capacitação, a "*ação de desenvolvimento ou conjunto de ações*" a que se refere o art. 26 do Decreto nº 9.991, de 2019, deve ter a sua interpretação estendida a todas as hipóteses previstas no art. 25 do referido Decreto.

22. Dessa forma e considerando a necessidade de padronização de parâmetros, este Órgão Central do Sipec conclui que o cumprimento da exigência de carga horária mínima de 30 (trinta) horas semanais disposta no art. 26 do Decreto nº 9.991, de 2019, é condição necessária para viabilizar a concessão de licença para capacitação nas situações elencadas nos incisos I a IV do art. 25 do referido Decreto.

CONCLUSÃO

23. Nesses termos, sugere-se a restituição os autos à Diretoria de Gestão de Pessoas da Presidência da República - DIGEP/SA/SE/CC/PR, para conhecimento e providências subsequentes.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

CAMILLA ELDRA DE SOUSA MOREIRA

Administradora

De acordo. À consideração da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral

De acordo. À consideração da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

EDUARDO VIANA ALMAS

Diretor

De acordo. Restitua-se os autos à Diretoria de Gestão de Pessoas da Presidência da República - DIGEP/SA/SE/CC/PR, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Diretor(a)**, em 22/03/2024, às 15:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Camilla Eldra de Sousa Moreira, Administrador(a)**, em 22/03/2024, às 16:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 22/03/2024, às 16:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 22/03/2024, às 16:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **39889548** e o código CRC **F1CD5A38**.