



Nota Técnica SEI nº 6445/2024/MGI

Assunto: Permanência no exercício das funções em unidade organizacional diversa, após o retorno do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

Referência: 08227.003163/2023-04.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de demanda oriunda da Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta - DGP/MGI, por meio do OFÍCIO SEI Nº 11324/2024/MGI, de 30 de janeiro de 2024 (9866185), para consultar acerca da possibilidade de servidor(a) que se encontra em Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* retornar ao exercício de suas funções ao término da ação de desenvolvimento, em unidade organizacional diversa daquela em que anteriormente exercia suas atribuições, observando-se o que consta no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990.
2. Após análise sugere-se a restituição dos autos à Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta - DGP/MGI, para conhecimento e providências necessárias.

ANÁLISE

3. Antes de adentrar na resposta da consulta formulada pela DGP/MGI, cabe uma breve contextualização da demanda.
4. Preliminarmente, convém registrar que a dúvida é oriunda do documento intitulado "Abaixo-Assinado" SEI nº38532051, assentado pela servidora ocupante do cargo de Arquivista junto à Coordenação-Geral de Acesso e Difusão, do Gabinete do Arquivo Nacional, sua atual unidade de exercício e com lotação no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para solicitar esclarecimento sobre "*a devolutiva laboral do mesmo período de tempo de afastamento deve ser obrigatoriamente cumprido no Arquivo Nacional ou se posso cumprir em outro órgão do Executivo Federal*". Vejamos:

Como é sabido, estou afastada das minhas atividades laborais para cursar o Doutorado em Ciência da Informação, estando meu retorno programado para fevereiro de 2024.

Recentemente, fui convidada para desenvolver minhas atividades na Secretaria de Governo Digital (SGD) e solicitei à Divisão de Desenvolvimento de Pessoas informações sobre ser possível esta transferência, já que a legislação prevê a permanência do servidor no exercício de suas funções após o retorno por igual período ao do afastamento mas, em nenhum momento, aponta que este tempo deve ser necessariamente cumprido no órgão que concedeu o afastamento. Desta forma, entendo que o período é devido à União e não ao Arquivo Nacional.

Como há esta dúvida, fui orientada pela Divisão de Capacitação a iniciar o processo com o intuito de solicitar uma consultoria jurídica. Em suma, o que preciso saber é se a devolutiva laboral do mesmo período de tempo de afastamento deve ser obrigatoriamente cumprido no Arquivo Nacional ou se posso cumprir em outro órgão do Executivo Federal. Outro ponto

relevante é que a SGD está subordinada ao Ministério de Gestão e Inovação, mesmo Ministério ao qual está subordinado o Arquivo Nacional. Ou seja, minhas atividades seriam exercidas no dentro do mesmo Ministério.

Por fim, solicito sua anuência como chefia imediata e posterior encaminhamento à Divisão de Desenvolvimento de Pessoas para seguimento dos trâmites processuais.

5. Por meio do Ofício nº 13/2023/DIDEP/COGEP/COGAD/DGI/AN/MGI 38532057), a Coordenação de Gestão de Pessoas do Arquivo Nacional, encaminha o Despacho SEI nº 38532056, para questionar acerca da "possibilidade da devolutiva do tempo laboral de servidora", referente ao seu afastamento para pós-graduação, poder ser cumprido em outro órgão do Poder Executivo Federal, em desfavor do órgão de lotação ou de exercício que efetivamente autorizou o afastamento:

2. Inicialmente, acerca do tema, convém verificar o que dispõe a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que assim trata os afastamentos para participação em programa de pós-graduação:

“Do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País

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. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 3º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargo efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento neste artigo, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

(...)”

3. Com relação à devolutiva do tempo em que o servidor permaneceu afastado, o citado diploma legal, ainda que estabeleça no seu art. 96-A, § 4º, que o servidor deve permanecer no exercício de suas funções por período igual ao do afastamento, não deixa claro se esse tempo deve ser cumprido no órgão onde encontra-se lotado ou se poderia ser cumprido em outro órgão do Executivo Federal.

4. Não obstante a Lei nº 8.112/1990 não tratar do local onde o servidor deva laborar após o seu retorno, o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, ao tratar dos afastamentos para participação em ações de desenvolvimento, possibilita indicar uma possível interpretação para a hipótese em análise, ao estabelecer que essas ações devem estar previstas no **Plano**

de Desenvolvimento de Pessoas - PDP do órgão ou entidade de lotação ou exercício do servidor:

*“Afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento
Art. 18. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:*

(...)

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;

(...)

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; ou (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

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 das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)”

5. Dessa forma, entende-se não ser razoável que um órgão que elaborou o seu PDP, com o levantamento das necessidades de desenvolvimento, e autorizou o servidor a afastar-se para usufruir da capacitação necessária para suprir essas necessidades, ceda posteriormente esse servidor a outro órgão, cujas necessidades de desenvolvimento podem inclusive ser completamente diferentes, principalmente ponderando-se que, nos afastamentos para pós-graduação, não apenas o servidor mantém a percepção dos seus vencimentos, como existe a expectativa, por parte do órgão que autorizou a ação de capacitação, de que o conhecimento adquirido possa ser aplicado e difundido entre os seus servidores, contribuindo assim para o desenvolvimento institucional.

6. Semelhante compreensão pode ser extraída da Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, ao instituir que **competete ao servidor, com o apoio da chefia imediata, utilizar os conhecimentos obtidos, acompanhando a eficácia e a efetividade de sua aplicação prática:**

“Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada órgão ou entidade e, quando couber, das ações planejadas para atendê-las, a serem executadas no ano seguinte ao do planejamento, e enviado ao órgão central do SIPEC.

(...)

Art. 5º A chefia imediata e o servidor são responsáveis por fornecer todas as informações necessárias e disponíveis ao seu alcance para que a unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade possa cumprir com as atribuições dispostas no caput do art. 4º, em especial àquelas informações essenciais para o correto levantamento das necessidades de desenvolvimento.

(...)

Art. 19. Na execução do PDP, compete aos servidores, com o apoio da chefia imediata:

I - participar das ações para as quais se inscreveram;

II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;

III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível;

(...)

Art. 20. Na execução do PDP, compete à chefia imediata do servidor:

I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão ou entidade;

II - acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na

aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e III - apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento.”

7. Portanto, a IN nº 21/2021, em seu artigo 20, estabelece as competências da chefia imediata na execução do PDP, entre elas acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento, bem como apoiar a disseminação e a aplicação do conhecimento.

8. Desse modo, a interpretação mais razoável que se pode extrair da norma supra é que essas responsabilidades seriam da **chefia imediata do órgão onde o servidor encontra-se lotado**, complementando-se, por consequência, as interpretações tanto dos regramentos normativos que tratam do afastamento para pós-graduação, quanto do posterior aproveitamento do conhecimento adquirido no órgão onde o servidor exerce suas funções.

9. Diante da legislação analisada, não obstante a inexistência de regramento específico que vincule a permanência do servidor ao seu órgão de lotação ou de exercício após o retorno do afastamento para pós-graduação, no entendimento desta Divisão de Desenvolvimento de Pessoas afigura-se, salvo melhor juízo, não ser razoável que o órgão que tenha cadastrado uma necessidade de desenvolvimento no PDP, e tenha concedido ao servidor o correspondente afastamento para, por meio da devida ação de capacitação, suprir essa necessidade, abra mão desse conhecimento em favor de outro órgão sem que, antes, possa beneficiar-se desse conhecimento, seja aplicando-o diretamente, seja difundindo-o entre sua força de trabalho.

6. Ato contínuo, a Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta, órgão setorial ao qual se vincula o Arquivo Nacional no Sipeç, emitiu a Nota Técnica SEI nº 2539/2024/MGI, de 30 de janeiro de 2024 (39773234), da qual destacam-se os seguintes trechos:

DESCRIÇÃO DO OBJETO DA CONSULTA, COM A INDICAÇÃO DE QUE NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO PRETÉRITA DO ÓRGÃO CENTRAL

3. A presente Nota Técnica resulta do documento 38532051, por meio do qual a servidora interessada, que se encontra com afastamento do cargo vigente (38532054), para fins de participação em programa de Pós-Graduação *stricto sensu*, entre 1/8/2021 e 28/2/2024, propõe consulta sobre o "período de tempo de afastamento ser obrigatoriamente cumprido no Arquivo Nacional", órgão de origem, ou se pode "cumprir em outro órgão do Executivo Federal".

4. De acordo com os dados funcionais, a interessada ocupa o cargo de Arquivista, com exercício e lotação na Coordenação-Geral de Acesso e Difusão do Arquivo Nacional do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, SEI nº 39620972.

5. Nesse sentido, ante a iminência do término do afastamento para o Doutorado em Ciência da Informação, em 28/02/2024, haja vista convite para desenvolver suas atividades na Secretaria de Governo Digital do mesmo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, SEI nº 38532051, quer saber se o retorno às atribuições do cargo está *adstrito à unidade organizacional em que se deu o afastamento* ou se poderia regressar a outro *órgão do Executivo Federal*.

6. Sendo este o relato, registre-se que, em pesquisa ao repositório de legislação de gestão de pessoas do órgão central do SIPEC, disponível em <https://legis.sigepe.gov.br/legis/pesquisa>, esta área não identificou manifestação em situação similar passível de ser aplicada ao caso em tela.

CONCLUSÃO DO ÓRGÃO CONSULENTE AO ÓRGÃO SETORIAL ACERCA DO MÉRITO DA CONSULTA, SE EXISTIR

7. De outro lado, a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas do Arquivo Nacional, da unidade organizacional de origem da interessada, manifestou-se por intermédio do Despacho (38532056), cujos excertos pertinentes ora se transcreve:

3. Com relação à devolutiva do tempo em que o servidor permaneceu afastado, o citado diploma legal, ainda que estabeleça no seu art. 96-A, § 4º, que o servidor deve permanecer no exercício de suas funções por período igual ao do afastamento, não deixa claro se esse tempo deve ser cumprido no órgão onde encontra-se lotado ou se poderia ser cumprido em outro órgão do Executivo Federal.

(...)

5. Dessa forma, entende-se não ser razoável que um órgão que elaborou o seu PDP, com o levantamento das necessidades de desenvolvimento, e autorizou o servidor a afastar-se para usufruir da capacitação necessária para suprir essas necessidades, ceda posteriormente esse servidor a outro órgão, cujas necessidades de desenvolvimento podem inclusive ser completamente diferentes, principalmente ponderando-se que, nos afastamentos para pós-graduação, não apenas o servidor mantém a percepção dos seus vencimentos, como existe a expectativa, por parte do órgão que autorizou a ação de capacitação, de que o conhecimento adquirido possa ser aplicado e difundido entre os seus servidores, contribuindo assim para o desenvolvimento institucional.

(...)

7. Portanto, a IN nº 21/2021, em seu artigo 20, estabelece as competências da chefia imediata na execução do PDP, entre elas acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento, bem como apoiar a disseminação e a aplicação do conhecimento.

8. Desse modo, a interpretação mais razoável que se pode extrair da norma supra é que essas responsabilidades seriam da **chefia imediata do órgão onde o servidor encontra-se lotado**, complementando-se, por consequência, as interpretações tanto dos regramentos normativos que tratam do afastamento para pós-graduação, quanto do posterior aproveitamento do conhecimento adquirido no órgão onde o servidor exerce suas funções.

9. Diante da legislação analisada, não obstante a inexistência de regramento específico que vincule a permanência do servidor ao seu órgão de lotação ou de exercício após o retorno do afastamento para pós-graduação, no entendimento desta Divisão de Desenvolvimento de Pessoas afigura-se, salvo melhor juízo, não ser razoável que o órgão que tenha cadastrado uma necessidade de desenvolvimento no PDP, e tenha concedido ao servidor o correspondente afastamento para, por meio da devida ação de capacitação, suprir essa necessidade, abra mão desse conhecimento em favor de outro órgão sem que, antes, possa beneficiar-se desse conhecimento, seja aplicando-o diretamente, seja difundindo-o entre sua força de trabalho.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL À ANÁLISE DO MÉRITO, COM A REMESSA DOS DOCUMENTOS CITADOS

8. No que tange ao afastamento para participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no País, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, estabelece que (pág. 30, SEI nº 39621033):

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. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)

§ 1º Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para

este fim. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)

§ 3º Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento neste artigo, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento. [\(Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)

§ 5º Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no § 4º deste artigo, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do [art. 47 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), dos gastos com seu aperfeiçoamento. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)

§ 6º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 5º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)

§ 7º Aplica-se à participação em programa de pós-graduação no Exterior, autorizado nos termos do art. 95 desta Lei, o disposto nos §§ 1º a 6º deste artigo. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#) (grifou-se)

9. Relativamente ao exercício das atribuições do cargo, a Lei nº 8.112, de 1990, preceitua:

Art. 15. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

10. Frise-se que o afastamento em análise foi considerado como ação de desenvolvimento pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Confira-se (39773806):

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

(...)

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

(...)

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; ou [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

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 das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor. ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#)) (grifou-se)
(...)

11. Ademais, a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 estabelece outros critérios e procedimentos sobre este instituto, que devem ser observados pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, destacando-se:

Art. 27. Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:

(...)

Parágrafo único. Para os afastamentos de que tratam os incisos III e IV do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, serão aplicáveis os interstícios do §1º do art. 95 e §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

(...)

12. Tem-se, ainda, a regulamentação do Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, por meio da Portaria ME nº 9.347, de 31 de outubro de 2022 (39779103):

Art. 19. 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 no País ou no exterior, observados os seguintes prazos:

I – pós-graduação stricto sensu:

a) mestrado: até vinte e quatro meses;

b) doutorado: até quarenta e oito meses; e

c) pós-doutorado: até doze meses; e

II – estudo no exterior: até quatro anos.

§ 1º Nos casos de afastamentos concedidos por prazos inferiores aos estabelecidos no caput, poderá ser concedida prorrogação de prazo, desde que no mesmo programa, antes do término da concessão inicial, observado o prazo máximo.

§ 2º A necessidade de prorrogação será comprovada mediante documento fornecido pela instituição de ensino onde se realizam as atividades acadêmicas do programa.

§ 3º O servidor beneficiado com afastamento para programa de pós-graduação stricto sensu, no País ou no exterior, terá que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento, nos termos do disposto no art. 26. (grifou-se)

MANIFESTAÇÃO DE MÉRITO FUNDAMENTADA, QUANTO À DÚVIDA SUSCITADA ACERCA LEGISLAÇÃO DE PESSOAL CIVIL

13. Dessa maneira, o cerne da questão diz respeito à possibilidade da servidora retornar da participação em programa de pós-graduação stricto sensu (Doutorado) em unidade organizacional diversa daquela na qual se deu o afastamento do cargo, considerando os termos do § 4º do Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990, que dispõe acerca da **permanência no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.**

14. Em que pese a manifestação da unidade de gestão de pessoas do Arquivo Nacional para permanência da servidora naquele órgão, note-se que este compõe a estrutura dos órgãos específicos singulares do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, consoante o inciso II do art. 2º do Anexo I do Decreto nº 11.437/2023 e suas alterações (39621032).

15. Com base nos fundamentos legais e normativos transcritos, não se vislumbra

impedimento para que a servidora, quando do retorno às atribuições do cargo, ao término do afastamento para programa de pós-graduação *stricto sensu* regresse à *outra unidade organizacional do Executivo Federal*; inclusive porque esta permanecerá no mesmo cargo de Arquivista.

16. Por complemento, concernente aos aspectos levantados pela unidade de gestão de pessoas do Arquivo Nacional sobre "*não ser razoável que o órgão que tenha cadastrado uma necessidade de desenvolvimento no PDP, e tenha concedido ao servidor o correspondente afastamento para, por meio da devida ação de capacitação, suprir essa necessidade, abra mão desse conhecimento em favor de outro órgão sem que, antes, possa beneficiar-se desse conhecimento, seja aplicando-o diretamente, seja difundindo-o entre sua força de trabalho*", SEI nº 38532056, oportunamente, traz-se ao conhecimento o seguinte trecho das Perguntas Frequentes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), SEI nº 39748422:

11. Há a possibilidade de concessão de afastamento para o servidor em exercício em UF e/ou unidade organizacional distinta da especificada no PDP, mesmo que a ação de desenvolvimento seja aderente à necessidade descrita no PDP do órgão?

De acordo com o artigo 19 do Decreto nº 9.991/2019, os afastamentos poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação. Desta forma, compreende-se que se o servidor mudou de UF ou de unidade organizacional dentro de um mesmo órgão, para a concessão de afastamento recomenda-se a avaliação quanto a manutenção da necessidade de desenvolvimento de forma a gerar resultados ao órgão. Ainda, o órgão tem a possibilidade de revisar seu PDP durante a execução, conforme cronograma divulgado anualmente, de forma a manter o alinhamento do plano aos objetivos do órgão.

17. À vista disso, os fundamentos quanto à inexistência de óbice legal ou normativo ao regresso da servidora à unidade organizacional diversa daquela em que se deu o afastamento para o Doutorado podem ser assim especificados:

17.1. O § 4º do Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990, bem como os normativos que o replicam, dispõem que os(as) servidores(as) beneficiados(as) pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido; não havendo indicação de que a permanência seja na mesma unidade de exercício na qual se deu a concessão do afastamento.

17.2. A ação de desenvolvimento deve estar alinhada ao desenvolvimento do(a) servidor(a) nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação. Diante disso, referente ao caso em comento, a servidora retornaria para o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Pasta comum tanto ao Arquivo Nacional quanto à Secretaria de Governo Digital, que fez o convite para que a interessada lá exerça as funções do seu cargo.

18. Por conseguinte, a consulta ao Órgão Central do SIPEC visa esclarecer a seguinte questão:

a) Em função do § 4o do Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990, o retorno da servidora, quando do término da participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, pode se efetivar em unidade organizacional distinta daquela na qual se deu o afastamento para a ação de desenvolvimento, com vistas a permanecer no exercício de suas funções por um período igual ao do afastamento concedido?

PRONUNCIAMENTO CONCLUSIVO DO ÓRGÃO SETORIAL.

19. Em conclusão, pelas razões apresentadas, este órgão setorial entende que a **permanência no exercício das funções por um período igual ao do afastamento concedido** não estaria restringido à unidade organizacional na qual se concedeu a

participação na ação de desenvolvimento, inexistindo óbice para que a servidora interessada retorne da **participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* em outra unidade do Executivo Federal**, ainda mais quando essa unidade pertence a mesma estrutura da que concedeu o afastamento, ou seja, faz parte do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos.

(destaques do original)

7. Portanto, o que a DGP/MGI pretende esclarecer é se, quando de seu retorno após a conclusão da ação de desenvolvimento, o servidor deve permanecer por igual período na unidade organizacional que autorizou o afastamento ou se pode considerar cumprido o regramento do § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, como exercício de suas atribuições em qualquer órgão do Poder Executivo Federal.

8. Antes de adentrar na análise dos autos, cabe destacar as seguintes informações:

a) A servidora ingressou na administração pública federal para o cargo de Arquivista, por meio da Portaria nº 56, de 20 de junho de 2006 (40296603), com lotação e exercício na Coordenação-Geral de Acesso e Difusão, no Arquivo Nacional;

b) A servidora solicitou Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, no período de 1 de agosto de 2021 a 28 de fevereiro de 2024, com base no 96-A, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

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.

c) Por meio do Abaixo-assinado (38532051), datado de 1º de novembro de 2023, a servidora informa que foi convidada a assumir atividades na Secretaria de Governo Digital desta Pasta - SGD/MGI e solicita a anuência da Chefia Imediata e posterior tramitação de processo para esclarecer sobre devolutiva laboral do mesmo período de tempo de afastamento deve ser obrigatoriamente cumprido no Arquivo Nacional;

d) O Arquivo Nacional e a Secretaria de Governo Digital são órgãos específicos singulares integrantes da estrutura regimental do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI, conforme disposto nas alíneas "c" e "i" do inciso II do art. 2º do Anexo I, do Decreto nº 11.437, de 17 de março de 2023 (39621032);

e) A SGD/MGI é órgão central do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação do Poder Executivo Federal.

9. São estas informações relevantes, necessárias ao prosseguimento da análise.

10. Inicialmente, cabe destacar a Lei nº 6.546, de 4 de julho de 1978, que dispõe sobre a regulamentação das profissões de de Arquivista e de Técnico de Arquivo, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 82.590, de 6 de novembro de 1978. Para fins dessa consulta, transcreve-se a seguir as atribuições dos Arquivistas:

Art. 2º São atribuições dos Arquivistas:

I - planejamento, organização e direção de serviços de Arquivo;

II - planejamento, orientação e acompanhamento do processo documental e informativo;

III - planejamento, orientação e direção das atividades de identificação das espécies documentais e participação no planejamento de novos documentos e controle de multicópias;

IV - planejamento, organização e direção de serviços ou centros de documentação e

informação constituídos de acervos arquivísticos e mistos;
V - planejamento, organização e direção de serviços de microfilmagem aplicada aos arquivos;
VI - orientação do planejamento da automação aplicada aos arquivos;
VII - orientação quanto à classificação, arranjo e descrição de documentos;
VIII - orientação da avaliação e seleção de documentos, para fins de preservação;
IX - promoção de medidas necessárias à conservação de documentos;
X - elaboração de pareceres e trabalhos de complexidade sobre assuntos arquivísticos;
XI - assessoramento aos trabalhos de pesquisa científica ou técnico-administrativa;
XII - desenvolvimento de estudos sobre documentos culturalmente importantes.

11. Nesse contexto das atribuições, cabe destacar o Decreto nº 90.740, de 20 de dezembro de 1984, que criou o Grupo-Arquivo. Vejamos:

Art 2º - O Grupo - Arquivo é constituído de empregos regidos pela legislação trabalhista, integrantes das categorias funcionais a seguir indicadas:

I - Arquivista, código LT-AR-2301 para cujo desempenho é exigida a conclusão do curso de nível superior de Arquivologia ou habilitação legal equivalente, devidamente registrado no Conselho Regional respectivo;

II - Técnico de Arquivo, código LT-AR-2302, para cujo desempenho é exigido certificado de conclusão do curso de Técnico de Arquivo ou equivalente.

Art 3º - As classes integrantes das categorias funcionais do Grupo a que se refere o artigo anterior distribuir-se-ão na forma do anexo deste decreto e terão as seguintes características:

I - Arquivista:

Classe "C" - Atividades de planejamento, supervisão, coordenação, orientação, avaliação, controle e execução em grau de maior complexidade;

Classe "B" - Atividades de supervisão, coordenação, orientação, programação, controle, avaliação e execução especializada;

Classe "A" - Atividades supervisão, coordenação, orientação, controle, programa e execução referentes aos trabalhos de pesquisa, estudo, registro e tratamento técnico de documentos arquivísticos.

12. Esclarecidas as informações sobre atribuições e características do cargo de Arquivista, cumpre explicitar sobre a carreira à qual pertence e as atribuições a ele destinadas, transcritas no EDITAL Nº 1/2006, de 23 de março de 2006 (40446031), que regulamentou a realização do Concurso Público para provimento de vagas para diversos cargos para o Quadro de Pessoal do Arquivo Nacional, integrantes do Plano de Classificação de Cargos (PCC) instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, do qual destaca-se os seguintes excertos:

Edital

O Diretor-Geral do Arquivo Nacional, com base na Portaria no 391, de 22 de dezembro de 2005, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG, torna pública a realização de Concurso Público para o provimento de 102 (cento e duas) vagas para cargos de Nível Superior, sendo 7 (sete) vagas para o cargo de Administrador, **50 (cinquenta) para o cargo de Arquivista**, 1 (uma) vaga para o cargo de Assistente Social, 15 (quinze) vagas para o cargo de Bibliotecário, 2 (duas) vagas para o cargo de Contador, 2 (duas) vagas para o cargo de Engenheiro Florestal, 3 (três) vagas para o cargo de Médico, 1 (uma) vaga para o cargo de Psicólogo, 1 (uma) vaga para o cargo de Químico, 14 (quatorze) vagas para o cargo de Técnico em Assuntos Culturais, 3 (três) vagas para o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais e 3 (três) vagas em Técnico em Comunicação Social, e 80 (oitenta) vagas para cargos de Nível Médio, sendo 68 (sessenta e oito) vagas para o cargo de Assistente Administrativo e 12 (doze) vagas para o cargo de Técnico de Arquivo, todos do Plano de Classificação de Cargos (PCC) do Quadro de Pessoal do Arquivo Nacional de acordo com a legislação pertinente e o aqui disposto.

(...)

2. DOS CARGOS

2.1. Características dos cargos

(...)

2.1.2. Arquivista

2.1.2.1. Formação exigida: Curso de graduação completo em Arquivologia, devidamente registrado e registro na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

2.1.2.2. Remuneração inicial mensal: R\$ 1.340,00 (mil trezentos e quarenta reais).

2.1.2.3. Descrição Sumária das Atividades: Atividades de execução qualificada, sob supervisão superior, associadas a trabalhos de pesquisa, estudo, registro e tratamento técnico de documentos arquivísticos.

(...)

2.2. Regime de trabalho

2.2.1. Todos os cargos serão regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União que trata a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, suas alterações, e a legislação complementar.

(destacamos)

13. Da análise dos atos retrocitados, constata-se que a servidora foi automaticamente enquadrada no Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, criado pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, conforme dispõem os art. 1º e 3º:

Art. 1º Fica estruturado o Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE composto por cargos efetivos de nível superior, intermediário e auxiliar não integrantes de Carreiras específicas, Planos Especiais de Cargos ou Planos de Carreiras instituídos por leis específicas e voltados ao exercício de atividades técnicas, técnico-administrativas e de suporte no âmbito dos órgãos e entidades da administração federal direta, autárquica e fundacional. ([Redação dada pela Lei nº 11.490, de 2007](#)) Vide Decreto nº 7.937, de 2013

Parágrafo único. Integrarão o PGPE, nos termos desta Lei, os seguintes cargos de provimento efetivo: ([Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009](#))

I - cargos de nível superior, intermediário e auxiliar, do Plano de Classificação de Cargos instituído pela [Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970](#), do Plano de Classificação de Cargos de que trata a [Lei nº 6.550, de 5 de julho de 1978](#), e dos Planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, Planos de Carreiras ou Planos Especiais de Cargos, regidos pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), pertencentes ao Quadro de Pessoal da administração pública federal; ([Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009](#))

(...)

Art. 3º Os servidores titulares de cargos de provimento efetivo de que trata o parágrafo único do art. 1º desta Lei serão automaticamente enquadrados no PGPE, de acordo com as respectivas atribuições, os requisitos de formação profissional e a posição relativa na Tabela, conforme Anexo II desta Lei.

14. Pontua-se que o objetivo da DGP/MGI, ao encaminhar a consulta ao Órgão Central do Sipec, foi buscar subsídios para analisar a aplicabilidade do disposto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990:

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.

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.

15. Concernente à dúvida suscitada, cumpre esclarecer as premissas contidas no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Vejamos:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
(...)

Art. 2º São instrumentos da PNDP:

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;

II - o relatório anual de execução do PDP;

III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

IV - o relatório consolidado de execução do PDP; e

V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

(...)

Afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento

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 - 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](#))

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; ou ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#))

c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança;

16. Com o intuito de orientar os órgãos integrantes do Sipec quantos aos procedimentos para implementação da PNDP, o Órgão Central emitiu a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º fevereiro de 2021, alterada pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021, da qual destaca-se os seguintes excertos:

Art. 19. Na execução do PDP, compete aos servidores, com o apoio da chefia imediata:

I - participar das ações para as quais se inscreveram;

II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;

III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível; e

IV - fornecer à unidade de gestão de pessoas e as suas escolas de governo, quando houver, informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. Em atendimento ao disposto nos incisos II e III do caput, os órgãos e entidades buscarão incentivar e oportunizar a disseminação do conhecimento obtido pelos seus servidores.

(...)

Art. 30. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação de que tratam os incisos I, II e III do caput sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

17. Pois bem, o fato é que a servidora usufruiu de afastamento legalmente instituído pela Lei nº 8.112, de 1990, para o qual cumpriu os critérios definidos no Decreto nº 9.991, de 2019 e nas instruções normativas exaradas pelo Órgão Central do Sipec.

18. Conforme exposto, o cerne da questão cinge-se acerca da aplicabilidade do disposto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, incluído pelo art. 318 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, especificamente para esclarecer sobre a possibilidade que, o período que o servidor deve permanecer na unidade após o seu retorno, que deve ser igual ao período do afastamento, pode ocorrer em órgão ou unidade distinto daquele que autorizou o afastamento.

19. Partindo-se desse princípio, infere-se que a intenção do legislador ao enfatizar **o exercício de suas funções** foi de estabelecer razoabilidade a ponto de garantir a permanência do beneficiado da licença na administração pública por um período igual ao do afastamento concedido, a fim de compensar o investimento dispendido e ainda, para desenvolver aplicar os conhecimentos adquiridos nessa ação de desenvolvimento. No entanto, a norma não trouxe nenhum dispositivo determinando que, após seu retorno, o servidor deva cumprir esse período permanecendo em exercício no órgão ou entidade que autorizou o afastamento.

20. Diante da particularidade da situação posta, inclusive em consequência da alegada razoabilidade aduzida pelo atual órgão de lotação/exercício - que cadastrou a necessidade de desenvolvimento no PDP, concedeu o correspondente afastamento e, em contrapartida, requer a permanência da servidora com o fito de se beneficiar dos conhecimentos adquiridos - cabe referenciar a manifestação desta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP/MGI na Nota Conjunta SEI nº 21/2023/SGP-MGI de 9 de março de 2023 (40621213):

18. Acerca da aplicabilidade do § 4º do art. 96-A, este Órgão Central do Sipec, em demanda análoga, **deferiu o seguinte posicionamento em sua Nota Técnica nº 61603/2021/ME**, de 30 de dezembro de 2021, acostada às fls. 390-394 destes autos, da qual se destacam os trechos abaixo:

7. Quanto a este afastamento, o § 4º do art. 96-A determina que "Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.". Portanto, percebe-se que **a intenção do legislador aqui foi de que o servidor beneficiado pela ação de desenvolvimento pudesse retribuir a concessão que a Administração Pública lhe proporcionou.** O retorno efetivo do servidor às suas atividades é a maneira pela qual este poderá desenvolver e compartilhar o seu aprendizado para os fins da organização, e quanto maior o "investimento", **por consequência, maior o período que este deverá retornar os seus conhecimentos à Administração Pública.**

(...)

9. A razão para que haja um **período de "quarentena" é porque deve haver oportunidade para o servidor praticar, prontamente no contexto do trabalho, as competências adquiridas/aprimoradas no período de**

afastamento, sob pena de declinar seu domínio da competência se não logo após o seu retorno (...).

(...)

28. Ademais, **entende-se que parte do conhecimento adquirido pelo servidor foi usufruído pela Administração Pública** no período em que permaneceu no exercício de suas atividades após o retorno do seu afastamento, podendo o período restante ser ressarcido proporcionalmente, respeitando, assim, o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, conforme posicionamento adotado pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional junto ao então Ministério da Economia.

(destacamos)

21. Nessa esteira, infere-se que a permanência da servidora refere-se ao exercício de suas funções, ou seja, aquelas próprias descritas para cargo e no âmbito da administração pública, sem limitar tal continuismo à sua unidade de exercício ou ao órgão de lotação. Mesmo que se tente justificar a permanência com base no disposto no art. 19 do Decreto nº 9.991, de 2019, fica explícito que a participação na ação de desenvolvimento ou em um conjunto delas será permitida aos servidores desde que estejam alinhadas às "**competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação ou à sua carreira ou cargo efetivo**".

22. Em regra, a solicitação da servidora consiste na possibilidade de cumprimento do prazo de permanência após o retorno da ação de desenvolvimento em qualquer unidade no âmbito do órgão ou entidade que autorizou o seu afastamento, de modo que uma realocação ou movimentação interna não configure o descumprimento do disposto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, considerando que o Arquivo Nacional e a Secretaria de Governo Digital, são unidades integrantes da estrutura do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

23. Evidencia-se que não ocorrerá o afastamento do exercício de suas funções e ainda que a servidora desempenhará atividades inerentes ao campo de conhecimento do curso de Doutorado em Ciência da Informação, objeto de seu afastamento legal, tendo em vista que a Secretaria de Governo Digital é o Órgão Central do Sistema de Administração dos Recursos de Tecnologia da Informação do Poder Executivo Federal - Sisp.

24. De acordo com o art. 36 da Lei nº 8.112, de 1990, trata-se de remoção, instituto que consiste no deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito de um mesmo quadro, com ou sem mudança de sede. O detalhe a ser observado é que, na remoção sob exame, a servidora permanece no âmbito do mesmo órgão, alterando, tão somente a unidade onde ocorrerá o exercício de suas atribuições.

25. Ante o exposto, esclareça-se ao consulente, que após o encerrado o período de afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, o cumprimento do disposto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990 poderá ocorrer em outra unidade no âmbito do mesmo órgão ou entidade que autorizou o afastamento ou mesmo em outro órgão ou entidade da administração pública federal, desde que no exercício de suas atribuições.

CONCLUSÃO

26. Face ao exposto, este Órgão Central do Sipec manifesta-se quanto ao questionamento exposto pelo consulente:

a) Em função do § 4º do Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990, o retorno da servidora, quando do término da participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, pode se efetivar em unidade organizacional distinta daquela na qual se deu o afastamento para a ação de desenvolvimento, com vistas a permanecer no exercício de suas funções por um período igual ao do afastamento concedido?

Quando do término da participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, o cumprimento do disposto no § 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990 poderá ocorrer em outra unidade no âmbito do mesmo órgão ou entidade que autorizou o afastamento ou mesmo em outro órgão ou entidade da administração pública federal, desde que no exercício de suas atribuições.

27. Nestes termos, sugere-se a restituição dos autos à Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta - DGP/MGI, para conhecimento e providências necessárias.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente
CLÁUDIA REZENDE MEDEIROS PASSETTO
Agente Administrativo

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 desta Pasta - DGP/MGI, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Diretor(a)**, em 20/03/2024, às 18:38, 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 **Cláudia Rezende Medeiros Passetto, Agente Administrativo**, em 21/03/2024, às 07:54, 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 21/03/2024, às 14:48, 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 21/03/2024, às 16:35, 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 **40267189** e o código CRC **3D6BEE8E**.

Referência: Processo nº 08227.003163/2023-04.

SEI nº 40267189