

Nota Técnica WAA/SM n. 11/2019

Decreto n. 9.991, de 28/08/2019. Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Análise preliminar.

Trata-se de análise acerca da conformação, ao ordenamento jurídico, do Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019, por meio do qual o Governo Federal dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como regulamenta artigos da Lei n. 8.112/1990 no que se refere a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Passa-se, então, às considerações preliminares sobre a matéria, com especial enfoque na aplicação do Decreto no âmbito das Instituições Federais de Ensino – IFES.

Observa-se que, ao final do documento, segue um quadro comparativo entre as modificações trazidas pelo Decreto n. 9.991/2019 e as regras anteriormente em vigor, ditadas pelo Decreto n. 5.707/2006, revogado por aquele.

1. Do conteúdo do Decreto n. 9.991/2019

Editado com o alegado propósito de aperfeiçoar a prestação de serviços aos cidadãos¹, o Decreto n. 9.991/2019 estabelece medidas que implicam, primeiramente, novo planejamento no tocante à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP); e, em uma segunda vertente, novo regulamento a dispositivos da Lei n. 8.112/1990 (RJU) no que concerne a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Ao revogar o Decreto n. 5.707, de 23/02/2006, que já dispunha sobre a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da

¹ Conforme informações do Governo Federal veiculadas no Portal do Servidor. Disponível em: <<https://www.servidor.gov.br/noticias/2019/nova-politica-de-desenvolvimento-valoriza-prestacao-de-servico-e-escolas-de-governo>>. Acesso em: 05/09/2019.

administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como regulamentava dispositivos do RJU, o Decreto sob análise estabelece novas regras quanto ao tema, determinando procedimentos, critérios e competências antes inexistentes.

Considerando que o Decreto n. 9.991/2019 entrou em vigor no dia 06 de setembro de 2019 (art. 36) e, ainda, que determina que os órgãos e as entidades deverão adequar seus atos normativos internos ao nele disposto no prazo de 30 (trinta) dias, contados da referida data (art. 34), a seguir serão sintetizadas as principais alterações promovidas pela normativa em questão.

a. Das atribuições conferidas à Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), fundação vinculada ao Ministério da Economia, tem por finalidade promover, elaborar e executar programas de capacitação de recursos humanos para a administração pública federal, com vistas ao desenvolvimento e à aplicação de tecnologias de gestão que aumentem a eficácia e a qualidade permanente dos serviços prestados pelo Estado aos cidadãos².

Desse modo, cabe registrar inicialmente que antes da edição do Decreto n. 9.991/2019 já era de competência da ENAP a promoção, elaboração e execução de ações de capacitação voltadas à habilitação de servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores, assim como a coordenação e supervisão dos programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas demais escolas de governo da administração pública federal direta, autárquica e fundacional³.

O Decreto n. 9.991/2019, por sua vez, acresce novas atribuições à ENAP, tais como:

I) a definição de formas de incentivo para que as universidades federais atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP;

II) a proposição, ao Ministro de Estado da Economia, dos critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escolas de governo do Poder Executivo federal;

III) a atuação, em conjunto com os órgãos centrais dos sistemas estruturadores, na definição, na elaboração e na revisão de ações de desenvolvimento das competências essenciais dos sistemas estruturadores; e

² Conforme o art. 1º do Anexo I do Decreto n. 9.680/2019, que aprova o Estatuto da ENAP.

³ Nos termos do art. 6º, parágrafo único, do Decreto n. 5.707/2006, revogado pelo Decreto n. 9.991/2019.

IV) a coordenação das iniciativas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos e das entidades do SIPEC, permitida a distribuição das atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação de ações de desenvolvimento das competências transversais às escolas de governo do Poder Executivo federal e aos órgãos e entidades que manifestarem interesse.

b. Dos instrumentos e procedimentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)

Anota-se que a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) conta agora com novos instrumentos e procedimentos. De acordo com o art. 2º do Decreto n. 9.991/2019, 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), isto é, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal⁴.

Na sequência, apresenta-se brevemente a forma de operacionalização destes instrumentos, trazida pelo Decreto em exame.

Anualmente, cada órgão/entidade integrante do SIPEC (o que compreende, entre outros, as universidades federais e institutos federais de ensino, por meio das suas respectivas unidades de gestão de pessoas), elaborará o PDP com base na identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício de cargos ou funções.

O objetivo do PDP, portanto, é o de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais, por meio das seguintes diretrizes:

I - alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da

⁴ Conforme o art. 138, II, do Decreto n. 9.745/2019, à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal compete atuar como órgão central do SIPEC.

eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;

VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

Dado o lastro pelo qual o PDP deve se orientar, estes são os elementos que efetivamente devem compor sua estrutura:

I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

II - o público-alvo de cada ação de desenvolvimento;

III - as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada; e

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

A proposta de PDP aprovada pela autoridade máxima do órgão ou entidade deverá ser encaminhada à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (órgão central do SIPEC), a qual fica agora responsável pela manifestação técnica que orientará a execução das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP, inclusive no que tange às despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens.

Observa-se, nesse ponto, que a legislação anterior já previa

wagner.adv.br

Rua Alberto Pasqualini, 70, 13º andar | Santa Maria/RS | CEP: 97015-010 | Fone: (55) 3026-3206 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis
Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

a elaboração anual de plano de capacitação pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Contudo, não sujeitava tais planos à manifestação técnica do órgão central do SIPEC, que agora passará a orientar a execução das ações neles previstas.

Prosseguindo na análise da nova regulamentação, importa referir que a participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício, podendo haver exceções, desde que aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, mediante justificativa e aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade (permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para a titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas).

Uma vez direcionados todos os PDP à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do SIPEC, cabe a esta produzir o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, a partir da organização das propostas constantes nos PDP dos diversos órgãos e entidades, incluindo nesse momento as ações comuns a servidores em exercício em órgãos e entidades variados.

Após a elaboração do Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, o referido instrumento será encaminhado à ENAP, cujas atribuições foram relatadas no tópico anterior.

Fica ao encargo das unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades o encaminhamento do relatório anual de execução do PDP à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Tal relatório terá o condão de prestar informações quanto à execução e avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e à sua realização.

Já a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal fica com a incumbência de avaliar os relatórios anuais de execução dos PDP dos órgãos e das entidades, podendo orientar o correto planejamento e execução dos PDP subsequentes, bem como solicitar informações adicionais ou justificativas quanto à execução das ações de desenvolvimento.

A Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal também deverá elaborar o relatório consolidado de execução dos PDP, a partir da consolidação das informações constantes dos relatórios anuais de execução destes, de modo a avaliar a execução dos PDP e a observância das diretrizes pelos órgãos e pelas entidades.

Esses são os procedimentos estabelecidos pelo Decreto n. 9.991/2019 a fim dar efetividade à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Todavia, deve-se ressaltar que os seguintes aspectos pendem de regulamentação por ato normativo complementar da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal:

wagner.adv.br

Rua Alberto Pasqualini, 70, 13º andar | Santa Maria/RS | CEP: 97015-010 | Fone: (55) 3026-3206 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis
Goiania . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

I - os prazos para encaminhamento do PDP e do relatório anual de execução do PDP;

II - os prazos para o encaminhamento da manifestação técnica sobre o PDP aos órgãos e às entidades;

III - os prazos para conclusão do Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento e do relatório consolidado de execução dos PDP;

IV - o detalhamento das condições para a realização das despesas com desenvolvimento de pessoas;

V - o procedimento para a avaliação e a aprovação do pedido de afastamento do servidor, com as informações e os documentos necessários à instrução do pedido;

VI - a forma e o conteúdo da divulgação na internet das informações relativas às despesas com ações de desenvolvimento de pessoas, incluindo as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento;

VII - as condições e os prazos para a comprovação da efetiva participação do servidor na ação que gerou seu afastamento; e

VIII - o detalhamento das condições e dos critérios para reembolso das despesas comprovadamente efetuadas para custeio de inscrição e mensalidade de ação de desenvolvimento formal, presencial ou à distância, prevista no PDP.

Em razão da ausência de edição dos atos normativos complementares acima referidos, no primeiro ano de vigência do Decreto n. 9.991/2019 os prazos de elaboração do PDP poderão ser diferenciados. Também por causa das inovações contidas neste Decreto, no seu primeiro ano de vigência não será obrigatória a previsão no PDP para que se conceda os afastamentos para participação em ações de desenvolvimento.

Relativamente ao primeiro PDP a ser elaborado após a entrada em vigor deste Decreto, fica consignado que o mesmo considerará a avaliação da execução do plano anual de capacitação⁵ do exercício anterior.

⁵ O plano anual de capacitação consistia em instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal prevista no Decreto n. 5.707/2006, correspondente ao PDP. Anteriormente, era por meio do

c. Dos afastamentos do servidor para ações de desenvolvimento - regulamentação de dispositivos da Lei n. 8.112/1990 (RJU)

O Decreto n. 9.991/2019 elenca 04 (quatro) possibilidades de afastamento para participação em ações de desenvolvimento. São elas: I) a licença para capacitação; II) a participação em programa de treinamento regularmente instituído; III) a participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País; e IV) a realização de estudo no exterior.

Os afastamentos acima dispostos constituem direitos previstos no Regime Jurídico Único dos servidores (Lei n. 8.112/1990), de maneira que o Decreto em avaliação estabelece novo regulamento para a fruição destes permissivos legais.

À míngua de conceituação no RJU referente ao que equivale ao treinamento regularmente instituído, o Decreto n. 9.991/2019 considera este tipo de afastamento como a participação em qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

Nos casos de afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos, a nova disciplina determina duas consequências ao servidor: se ocupar cargo em comissão ou função de confiança, deverá requerer a exoneração deste, a contar da data de início do afastamento; além disso, o afastamento acarreta a não percepção de gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo (ressalvadas as parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional).

Na esteira da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, as 04 (quatro) possibilidades de afastamento acima referidas só poderão ser concedidas se estiverem previstas no PDP do órgão ou entidade do servidor e, ainda, se estiverem alinhadas ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo e ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança, tudo isso aliado à necessária incompatibilidade entre o horário ou local da ação de desenvolvimento e a jornada semanal de trabalho do servidor. Tais exigências não constavam do regramento anterior da matéria.

Dessa forma, somente após a data de aprovação do PDP anual do órgão ou entidade é que os pedidos de afastamento poderão ser processados. Além disso, os afastamentos poderão ser interrompidos a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, mediante ato da autoridade que os concedeu (ou, por delegação, mediante ato de titular de cargo de natureza especial ou ato do titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, quando se

plano anual de capacitação que ficavam definidos os temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas.

tratar de autarquia ou fundação pública federal).

Ficaram estabelecidos, também, critérios para fins de selecionar os servidores que pretendem participar de programas de pós-graduação *stricto sensu*. Para tanto, há a determinação de realização de processo seletivo, a ser conduzido e regulado pelos órgãos e entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes, considerando (quando houver) a nota da avaliação de desempenho individual e o alcance das metas de desempenho individual.

Ainda no tocante aos processos seletivos para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*, as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades poderão utilizar avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos referidos programas de pós-graduação efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no certame.

Nesses casos, o projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento deverá estar alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.

Vale reiterar que é de competência da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal a edição de norma complementar a fim de regulamentar o procedimento para a avaliação e a aprovação do pedido de afastamento do servidor, com as informações e os documentos necessários à instrução do pedido, bem como as condições e os prazos para a comprovação da efetiva participação do servidor na ação que gerou seu afastamento, sendo que a não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, ressalvadas hipóteses de caso fortuito ou força maior.

Relativamente ao afastamento a título de licença para capacitação, o novo regramento estabelece que poderá haver concessão pela autoridade máxima do órgão ou da entidade (permitida a delegação para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas) somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja superior a 30 (trinta) horas semanais, nos casos de:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância, que podem ser organizadas de modo individual ou coletivo;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;

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

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 ou no exterior, ficando em aberto a possibilidade de definição de critério de concessão pelos órgãos e entidades.

O quantitativo de parcelamento da licença para capacitação (que equivalerá a, no máximo, três meses, conforme o art. 87 da Lei n. 8.112/1990), foi ampliado, podendo agora ocorrer em até 06 (seis) períodos, de modo que o menor período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias.

Além disso, fica estabelecida a possibilidade de utilização da licença para capacitação se houver a necessidade de se prorrogar os prazos de afastamento relativos à realização de pós-graduação *stricto sensu* ou estudo no exterior.

O Decreto n. 9.991/2019 delega ao órgão ou entidade a responsabilidade de estabelecer o quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente, com base em seu planejamento estratégico; contudo, este quantitativo não poderá ser superior a 2% (dois por cento) dos servidores em exercício no órgão ou na entidade, sendo que eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

A autoridade responsável pela concessão da licença para capacitação deverá considerar, também, se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade, bem como os períodos de maior demanda de força de trabalho.

Por fim, no que diz respeito à licença para capacitação, destaca-se que o servidor só poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício após a publicação do ato de concessão do direito, que deverá ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de apresentação dos documentos necessários.

Em caráter excepcional, instituiu-se a possibilidade de deferimento de reembolso da inscrição do servidor em ações de desenvolvimento, por ato da autoridade máxima do órgão ou entidade, se forem atendidas as seguintes condições:

I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;

II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

III - atendimento das condições previstas neste Decreto para a realização da ação de desenvolvimento; e

IV - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

Expostas as principais alterações trazidas pelo Decreto n. 9.991/2019, passa-se à análise de suas repercussões e da conformidade com as normas que lhe são hierarquicamente superiores.

2. Da afronta à autonomia garantida às Instituições Federais de Ensino - IFES

Nos termos constantes no Decreto n. 9.991/2019, acima expostos, pode-se observar o assentamento de significativa ingerência de órgãos externos – notadamente, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal e da Escola Nacional de Administração Pública – no sentido de controle das atividades das Instituições Federais de Ensino (IFES).

Cumpram-se ressaltar as inúmeras previsões que subjugam os atos administrativos das universidades federais em detrimento da liberdade que estas têm de gerir suas próprias condutas no que concerne ao desenvolvimento do seu quadro de pessoal:

- As IFES terão que se submeter às diretrizes estabelecidas pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal no que se refere aos modelos, metodologias, ferramentas informatizadas e trilhas de desenvolvimento (art. 2º, V);

- Da mesma forma, terão que se submeter à regulamentação estabelecida por aquela quanto à definição do procedimento para a avaliação e a aprovação do pedido de afastamento dos seus servidores (art. 12, V) e somente poderão conceder tais afastamentos após a aprovação do PDP pela Secretaria em questão (art. 19, I);

- O processo de escolha dos servidores que irão participar de programas de pós-graduação *stricto sensu* será conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC e não pelas IFES nas quais atuam (art. 22);

- Embora as propostas de PDP se originem nas IFES, os planos traçados dependem de manifestação técnica da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, a qual é exclusivamente competente para orientar a execução das ações de desenvolvimento, até mesmo no tocante às despesas, embora as IFES tenham receitas próprias (arts. 8º e 16);

- A submissão quanto ao modo com o qual as IFES dependem suas respectivas receitas também se manifesta pela regulamentação desse aspecto, que ficará ao encargo da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal para detalhar as condições para a realização das despesas com desenvolvimento de pessoas (art. 12, IV);

- A ENAP, além de coordenar as iniciativas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos e das entidades do SIPEC, terá ingerência sobre as atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e coordenação de ações de desenvolvimento das competências transversais, podendo distribuí-las às escolas de governo do Poder Executivo federal e aos órgãos e entidades que manifestarem interesse (art. 13, IV);

- O Plano Consolidado de Ações, que guiará a execução do PDP no ano subsequente, também só pode ser elaborado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, sujeitando as IFES a determinações gerenciais externas (art. 9º);

- As IFES ficam subordinadas às orientações da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal quanto ao correto planejamento e execução dos PDP posteriores (art. 10, I);

- Apenas 2% (dois por cento) dos servidores em exercício nas IFES poderão usufruir a licença para capacitação simultaneamente (art. 27, parágrafo único), em imposição altamente restritiva, evidentemente tolhendo das IFES a faculdade de estabelecer o quantitativo de servidores para os quais considere necessária a capacitação; e

- As IFES terão prazo exíguo (trinta dias, contados a partir do dia 06/09/2019) para adequarem seus atos normativos internos ao disposto no Decreto n. 9.991/2019, sendo obrigadas a normatizar, portanto, todas as submissões acima dispostas (art. 34).

À vista disso, torna-se visível a afronta à autonomia constitucionalmente assegurada às universidades federais pelo art. 207 da CRFB/1988, especialmente sob os prismas administrativo e de gestão financeira:

Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

A análoga autonomia dos institutos federais é assegurada pelo art. 1º, parágrafo único da Lei 11.892/2008:

Art. 1º Fica instituída, no âmbito do sistema federal de ensino, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica,

vinculada ao Ministério da Educação e constituída pelas seguintes instituições:

I - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - Institutos Federais;

II - Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR;

III - Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca - CEFET-RJ e de Minas Gerais - CEFET-MG;

IV - Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais; e *(Redação dada pela Lei nº 12.677, de 2012)*

V - Colégio Pedro II. *(Incluído pela Lei nº 12.677, de 2012)*

Parágrafo único. As instituições mencionadas nos incisos I, II, III e V do caput possuem natureza jurídica de autarquia, detentoras de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar. *(Redação dada pela Lei nº 12.677, de 2012)*

É nítido que nas disposições antes demonstradas encontram-se questões relevantes para as IFES pertinentes ao modo pelo qual estas administram seu quadro de pessoal e suas despesas – administração esta que passa a ser limitada, na medida em que delegada às decisões organizacionais, técnicas, financeiras e regulamentadoras da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, bem como à atuação da ENAP.

Observa-se que, mesmo que se considere o intuito da reformulação do planejamento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas como uma maneira de se possibilitar ações de desenvolvimento mais acessíveis a partir da socialização a um grupo maior e mais diverso de servidores⁶, não se pode admitir que tal premissa justifique a usurpação da autonomia das IFES, que possuem demandas totalmente peculiares e por isso necessitam de gerência autônoma.

Não é demais apontar, ainda, que o Decreto em discussão teria igualmente o efeito pretendido se preservasse a autonomia das IFES, de maneira que, mesmo deixando ao encargo destas o seu total planejamento administrativo e de gestão financeira, previsse que as ações de desenvolvimento fossem noticiadas à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, o que possibilitaria inclusive a socialização ou extensão de tais ações a um número maior de servidores.

Ao revés, a atitude em sentido contrário somente enfatiza o equívoco patente consubstanciado na violação à garantia de autonomia às Instituições Federais de Ensino, que afronta tanto a Constituição Federal quanto a Lei 11.892/2008.

⁶ Segundo informações governamentais, “após a análise dos PDPs, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP), como órgão central de gestão de pessoas do governo federal, terá mapeado, por exemplo, as necessidades que são transversais, ou seja, capacitações e atividades que podem ser ofertadas para servidores de até 200 órgãos simultaneamente, direcionando sua realização à Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e demais escolas de governo, quando for o caso”. Disponível em: <<https://www.servidor.gov.br/noticias/2019/nova-politica-de-desenvolvimento-valoriza-prestacao-de-servico-e-escolas-de-governo>>. Acesso em: 05/09/2019.

3. **Da extrapolação ao caráter regulamentador do Decreto n. 9.991/2019 – necessária observância do princípio da legalidade**

Conforme inicialmente exposto, o Decreto n. 9.991/2019 se propõe a dar novo regulamento a dispositivos da Lei n. 8.112/1990 no que concerne a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Evidentemente que a Lei n. 8.112/1990, por não predeterminar minuciosamente a forma de atuação da Administração Pública no que diz com as licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, requer uma interferência secundária para que seja viabilizado o seu cumprimento, o que ocorre por meio da devida regulamentação.

Ocorre que, ao exercer o poder regulamentador por meio da edição de Decretos e Portarias Normativas, é defeso à Administração Pública inovar, devendo somente “*produzir disposições operacionais uniformizadoras necessárias à execução da lei cuja aplicação demande atuação da Administração Pública*”⁷.

Tal assertiva decorre da expressa previsão constitucional, pela qual a Administração Pública encontra-se subordinada ao **princípio da legalidade**, que encontra sua matriz nos arts. 5º, inciso II, e 37, *caput*, da CRFB/1988, sendo consagrado na legislação infraconstitucional no art. 2º da Lei n. 9.784/99.

Advém da Constituição Federal, ainda, a competência privativa do Presidente da República de **sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução** (art. 84, IV, da CRFB/1988).

Ora, se a Lei n. 8.112/1990 concebeu como direito dos servidores a licença para capacitação, a participação em programa de treinamento regularmente instituído, a participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País e a realização de estudo no exterior, não cabe à Administração Pública, por meio de decreto, ampliar ou restringir estes direitos, mas apenas dispor sobre as ferramentas necessárias à sua materialização.

Ocorre que no exercício da dita regulamentação normativa, o Decreto n. 9.991/2019 excedeu em muito a sua finalidade formal, na medida em que estabeleceu as seguintes previsões:

- No art. 18, § 1º, incisos I e II, determina-se que nos casos de afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos, o servidor que ocupar cargo em comissão ou função de confiança deverá requerer a exoneração destes, a contar da data de início do afastamento; além disso, determina-se que o afastamento acarreta a não percepção de gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória

⁷ MELLO, Celso A. Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 11 ed. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 240.

básica do seu cargo efetivo;

- No art. 20, estabelece-se a possibilidade de interrupção dos afastamentos no interesse da administração, a qualquer tempo;

- No art. 26, restringe-se o órgão ou entidade à possibilidade de conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja superior a 30 (trinta) horas semanais;

- No art. 27, parágrafo único, limita-se o quantitativo de máximo de pessoas que usufruirão a licença para capacitação em 2% (dois por cento) dos servidores em exercício no órgão ou na entidade, sendo que eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Todas essas disposições representam sérias restrições, até então inéditas, ao exercício do direito aos afastamentos de que trata a Lei n. 8.112/1990, ao passo que deveriam estabelecer tão somente os procedimentos que proporcionassem a efetivação dos mesmos direitos, o que traduz a patente afronta à legalidade por parte destes dispositivos do Decreto n. 9.991/2019.

4. Da desconsideração da previsão legislativa que elenca os afastamentos como períodos de efetivo exercício

Como exposto, nos termos dos incisos I e II do § 1º do art. 18 do Decreto 9.991/2019, nos afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos, exige-se que o servidor requeira, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupados, a contar da data de início do afastamento; suprime-se, ainda, o pagamento das gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo⁸.

Ambas as determinações acima referidas olvidam-se do significado jurídico dos períodos de afastamento do servidor para fins de participação em programa regularmente instituído, programa de pós-graduação *stricto sensu*, licença para capacitação e estudo no exterior preconizado pelo art. 102, da Lei nº. 8.112/90:

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

I - férias;

⁸ No tocante à previsão acerca da supressão de vantagens que não façam parte da estrutura remuneratória básica do cargo efetivo, vale lembrar que, quanto aos servidores pertencentes à carreira do magistério federal, a estrutura remuneratória é composta pelo vencimento básico e pela retribuição por titulação (art. 16, da Lei n. 12.772/2012); e quanto aos servidores detentores de cargos técnico-administrativos em educação, a estrutura remuneratória é composta do vencimento básico, incentivo à qualificação e demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei (art. 13, da Lei n. 11.091/2005).

II - **exercício de cargo em comissão** ou equivalente, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;

III - exercício de cargo ou função de governo ou administração, em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;

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

V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, exceto para promoção por merecimento;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

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

VIII - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

c) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros, exceto para efeito de promoção por merecimento;

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) para capacitação, conforme dispuser o regulamento;

f) por convocação para o serviço militar;

IX - deslocamento para a nova sede de que trata o art. 18;

X - participação em competição desportiva nacional ou convocação para integrar representação desportiva nacional, no País ou no exterior, conforme disposto em lei específica;

XI - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.

Houve, portanto, preocupação especial do legislador estatutário em deixar clara a característica de “efetivo exercício” presente nas modalidades de afastamentos ora debatidas. Outra interpretação não poderia haver, pois se trata de hipóteses de afastamento regular.

E a figura jurídica desses afastamentos, em qualquer instância profissional, deriva da própria necessidade de manutenção da qualidade do serviço a ser desenvolvido pelos servidores, por meio da qualificação e preparo para o exercício das mais variadas atividades inerentes ao labor junto à máquina pública.

Depreende-se ser justamente por essa razão que o próprio Decreto n. 9.991/2019 evidencia como condicionante à concessão das ações de desenvolvimento o alinhamento destas com o desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo e ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança. De igual modo, nos casos de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, o projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento deverá estar alinhado à área de

atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.

Em outras palavras, não se pode dissociar a ocupação de cargo em comissão ou função de confiança, bem como a percepção de gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho, ainda que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, da finalidade dos afastamentos previstos no art. 102 do RJU, que são, em verdade, consequência e extensão natural das atividades profissionais, em relação íntima com a qualidade dos serviços prestados à sociedade, que demanda o bom desempenho e funcionalidade das instituições públicas.

Consequentemente, incorre em ilegalidade o art. 18 do Decreto n. 9.991/2019, em seus incisos I e II, posto que a imposição de requerimento de exoneração ou dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, bem como a negativa de pagamento das gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do cargo efetivo, além de impor restrições não previstas em lei, ignoram o reconhecimento dos afastamentos ora discutidos como de efetivo exercício, contrariando assim o art. 102 do RJU.

Para além da ilegalidade ora versada, há que se pontuar, sob outro ângulo, que estes dispositivos do Decreto em enfoque acabam se tornando um desestímulo à capacitação, o que, em última análise, enfraquece o objetivo da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.

Isso porque as parcelas que compõem a remuneração mensal dos servidores possuem caráter alimentar e possibilitam um padrão de vida ao qual os servidores já estão habituados – logo, não há racionalidade em abdicar de verbas regularmente percebidas para se qualificar, sendo que o afastamento se reverterá em habilidades e novos conhecimentos que beneficiarão principalmente o próprio exercício do trabalho junto à administração pública, mas não repercutirão necessariamente em benefício funcional ao próprio servidor.

É manifesta a contradição dos dispositivos ora problematizados, que na prática retratam uma penalização aos servidores que aderirem aos afastamentos referidos pelo Decreto n. 9.991/2019, já que terão de suportar decréscimo na remuneração mensal, padecendo com subtração irrecuperável nas suas esferas alimentar e patrimonial.

5. Das demais incongruências observadas

O decreto em apuração contém ainda, em sua generalidade, diversas outras incoerências que deduzem prejuízos aos servidores, seja por inviabilizar a capacitação, provocar insegurança jurídica, ignorar dispositivos de leis ou simplesmente serem ineficazes.

É o que se depreende, por exemplo, do parágrafo único do art. 19. De acordo com este dispositivo, *os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do órgão ou da entidade.*

Isso significa que, a depender da data em que o PDP (que deve ser elaborado para projetar todas as ações de desenvolvimento do ano seguinte) for aprovado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, pode ser que o servidor perca o prazo para eventual inscrição em programas de pós-graduação *stricto sensu*, por exemplo, já que em regra a seleção para estes cursos predetermina prazos para entrega de documentos, entrevistas, provas, entre outros.

Ou seja, a espera pela aprovação do PDP pode inviabilizar o próprio afastamento dos servidores.

Vale trazer à lume novamente a incongruência do art. 20, agora sob o aspecto da insegurança jurídica causada em razão da possibilidade de se interromper os afastamentos a qualquer tempo no interesse da administração, restando visível que o servidor, mesmo se dispondo ao afastamento para se dedicar à qualificação, terá sempre a incerteza sobre o alcance da finalização do curso com êxito, em face do risco de ser interrompido pela administração.

Neste ponto, há violação ao **princípio da segurança jurídica**, por força do qual deve ser valorizada a estabilidade das relações jurídicas e, nesse caso, prevenidas as consequências danosas para os servidores.

De outra parte, relativamente à instituição, pelo art. 22, de processo seletivo para participação de programas de pós-graduação *stricto sensu*, a ser conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC com os critérios dispostos no referido artigo, deve-se destacar que tal disposição contraria a previsão expressa da art. 30, § 3º, da Lei n. 12.772/2012, e, portanto, não deve ser aplicada aos servidores pertencentes à carreira do magistério federal. Eis o que determina a Lei n. 12.772/2012:

Art. 30. O ocupante de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, sem prejuízo dos afastamentos previstos na Lei nº 8.112, de 1990, poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para:
(...)

§ 3º Ato do dirigente máximo ou Conselho Superior da IFE definirá, observada a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação, com ou sem afastamento do servidor de suas funções.

Portanto, pelo **princípio da especialidade**, a Lei n. 12.772/2012 é que deve reger os atos administrativos concessivos de afastamentos aos ocupantes de cargos do magistério federal, de modo que o Decreto n. 9.991/2019,

por contar com disposições divergentes e hierarquicamente inferiores à força normativa da lei supracitada, resta inaplicável.

Ainda no que diz com o princípio da especialidade, observa-se que, no âmbito do Plano de Carreiras e Cargos dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), foi instituído pelo Decreto n. 5.825/2006 o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE.

Tal norma prevê que as ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação são de responsabilidade do dirigente máximo da IFE e das chefias de unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a unidade de gestão de pessoas (art. 5º, § 1º) e que a unidade de gestão de pessoas deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (art. 5º, § 2º).

Trata-se de previsões que conflitam com as trazidas pelo Decreto 9.991/2019 no que tange à centralização de tais atividades na Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas do SIPEC e na ENAP. Ocorre que o Decreto 5.825/2006 é mais específico, de modo que, por força do princípio da especialidade, deve prevalecer sobre a outra normativa genérica, ainda que esta seja mais recente.

Dando continuidade às incongruências observadas, há a previsão do art. 30, quanto ao reembolso das despesas realizadas por servidor, o qual, para tanto, deve se sujeitar a 04 (quatro) condicionantes:

- I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;
- II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;
- III - atendimento das condições previstas neste Decreto para a realização da ação de desenvolvimento; e
- IV - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

No atual contingenciamento orçamentário que assola a administração pública, autorizar que o reembolso de despesas seja concedido se houver, cumulativamente, disponibilidade financeira e orçamentária, bem como a concordância da administração sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou entidade, é conduta que na prática dificilmente dará retorno satisfatório ao servidor.

A leitura das condições para reembolso implica dizer que a

18

wagner.adv.br

Rua Alberto Pasqualini, 70, 13º andar | Santa Maria/RS | CEP: 97015-010 | Fone: (55) 3026-3206 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis
Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

mera alegação de indisponibilidade financeira e orçamentária poderá acarretar o não reembolso de despesas realizadas pelo servidor. O mesmo vale para a livre interpretação da administração quanto à imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou entidade.

Como consequência, a previsão do art. 30 sobre o reembolso de despesas torna-se inócua, pois embora a sua finalidade seja interessante para o servidor, a imposição de condições descomedidas prejudica a eficácia da medida.

Por fim, outra incongruência verificada no Decreto 9.991/2019 diz com a limitação imposta no parágrafo único do seu art. 27, que restringe a concessão de licença para capacitação, estipulando quantitativo máximo de servidores que podem usufruí-la simultaneamente.

Em especial no âmbito das IFES, onde há a atuação de servidores pertencentes, basicamente, a duas carreiras distintas (docentes – Lei 12.772/2012 e técnico-administrativos – Lei 11.091/2005), as quais estão afetas a atividades diversas e, portanto, apresentam necessidades diferentes de qualificação, tal restrição pode causar grave prejuízo a que a capacitação ocorra de modo uniforme entre elas, inclusive em prejuízo, por exemplo, do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE (Lei 11.091/2005), instituído pelo Decreto n. 5.825/2006.

As incongruências narradas revelam não apenas, nesses pontos, a falta de harmonia do Decreto 9.991/2019 com a realidade vivenciada nos órgãos da Administração Federal, mas com a própria legislação e principiologia que regem a matéria.

6. Da contrariedade aos princípios da eficiência e da razoabilidade

Pertinente observar que diversas das previsões constantes do Decreto n. 9.991/2019, referidas ao longo do texto, ao invés de contribuírem para a melhora do processo de desenvolvimento e qualificação dos servidores, em verdade representarão entraves ao mesmo.

Ao retirar dos órgãos a que vinculados os servidores a autonomia na avaliação das necessidades e execução das ações de desenvolvimento referidas e ao impor óbices que desestimularão, restringirão ou burocratizarão a busca do servidor por aperfeiçoamento, as previsões em questão mostram-se desarrazoadas, pois não guardam relação com o objetivo a que deveriam se destinar – que é justamente o de aperfeiçoar o desenvolvimento dos servidores e, portanto, a prestação de serviços aos cidadãos.

Há, assim, afronta ao princípio da razoabilidade, que decorre da garantia constitucional do devido processo legal, inscrito no art. 5º, LIV da Constituição Federal (seria o devido processo legal substancial).

No ponto, verifica-se ainda contrariedade ao princípio da eficiência que deve nortear a atividade administrativa (art. 37 da CF).

Nesse sentido, tais previsões mostram-se dissonantes do ordenamento constitucional, dissonância esta que se mostrará ainda mais evidente – e certamente apresentará nuances ainda não possíveis de vislumbrar neste momento – à medida que o novo regulamento for aplicado às situações concretas.

7. Conclusões

O Decreto n. 9.991/2019, a pretexto de estabelecer novo planejamento à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e dar nova regulamentação às licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento previstas na Lei n. 8.112/1990, atinge diretamente a liberdade de organização interna das IFES no que concerne à política de qualificação e desenvolvimento do seu quadro de pessoal e à concessão de licenças para capacitação, participação em programa de treinamento regularmente instituído, participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País e realização de estudo no exterior.

Nesse sentido, o ato normativo analisado, no que diz com seus arts. 2º, V; 8º; 9º; 10, I; 12, IV e V; 13, IV; 16; 22; 27, parágrafo único; e 34, acaba por violar seriamente a autonomia assegurada às Instituições Federais de Ensino.

Ainda, os arts. 18, § 1º, I e II; 20; 26 e 27 da norma em questão apresentam traços impróprios para o Decreto, seja por olvidarem do que dispõe a Lei n. 8.112/1990, ou por estabelecerem restrições que extrapolam o seu caráter regulamentador, restando caracterizada a ilegalidade de tais dispositivos.

No mais, o Decreto n. 9.991/2019 ainda apresenta diversas incongruências que contrariam a sua própria finalidade, incorrendo, em verdade, em prejuízo à efetividade dos afastamentos para participação em ações de desenvolvimento; além de representar insegurança, ignorar outros dispositivos de leis e tornar-se inócuo diante do estabelecimento de condições com alta probabilidade de serem inalcançáveis.

Em diversos pontos, verifica-se, por fim, afronta aos princípios da razoabilidade e eficiência, à medida que várias das medidas propostas em verdade entravam, restringem e burocratizam o processo de desenvolvimento e qualificação dos servidores.

É o que temos a anotar, s.m.j.

Santa Maria, 06 de setembro de 2019.

José Luis Wagner
OAB/DF 17.183

20

wagner.adv.br

Rua Alberto Pasqualini, 70, 13º andar | Santa Maria/RS | CEP: 97015-010 | Fone: (55) 3026-3206 | wagner@wagner.adv.br

Santa Maria . Aracaju . Belém . Belo Horizonte . Brasília . Cuiabá . Curitiba . Florianópolis
Goiânia . Macapá . Maceió . Manaus . Pelotas . Porto Alegre . Recife . Rio de Janeiro . São Luís . São Paulo

Luciana Rambo
OAB/RS 52.887

Jackson de Souza Monteiro Junior
OAB/AP 3.797

ANEXO – QUADRO COMPARATIVO ENTRE O DECRETO N. 5.707/2006 E O DECRETO N. 9.991/2019

Decreto n. 5.707/2006 (revogado)	Decreto n. 9.991/2019
<p>Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:</p> <p>I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;</p> <p>II - desenvolvimento permanente do servidor público;</p> <p>III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;</p> <p>IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e</p> <p>V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.</p> <p>Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:</p> <p>I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;</p> <p>II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e</p> <p>III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o</p>	<p>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.'</p>

desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Diretrizes

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

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

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

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

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

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

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no

setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação; e

XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Parágrafo único. As instituições federais de ensino poderão ofertar cursos de capacitação, previstos neste Decreto, mediante convênio com escolas de governo ou desde que reconhecidas, para tanto, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

Escolas de Governo

Art. 4º Para os fins deste Decreto, são consideradas escolas de governo as instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos, incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. As escolas de governo contribuirão para a identificação das necessidades de capacitação dos órgãos e das entidades, que deverão ser consideradas na programação de suas atividades.

Escolas de Governo do Poder Executivo federal

Art. 13. Caberá à Enap:

I - coordenar a rede de escolas de governo do Poder Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União;

II - definir as formas de incentivo para que as universidades federais atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP;

III - propor ao Ministro de Estado da Economia os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

	<p>IV - coordenar as iniciativas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos e das entidades do SIPEC, permitida a distribuição das atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação de ações de desenvolvimento das competências transversais às escolas de governo do Poder Executivo federal e aos órgãos e entidades que manifestarem interesse;</p> <p>V - promover, elaborar e executar ações de desenvolvimento destinadas a preparar os servidores para o exercício de cargos em comissão e funções de confiança além de coordenar e supervisionar os programas de desenvolvimento de competências de direção, chefia, de coordenação e supervisão executados pelas escolas de governo, pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e</p> <p>VI - atuar, em conjunto com os órgãos centrais dos sistemas estruturadores, na definição, na elaboração e na revisão de ações de desenvolvimento das competências essenciais dos sistemas estruturadores.</p> <p>Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia reconhecerá os órgãos e entidades de que trata o inciso III do caput como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação.</p> <p>Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, sob a coordenação da Enap:</p> <p>I - apoiar o órgão Central do SIPEC na consolidação e na priorização das necessidades de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;</p> <p>II - planejar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender, de forma</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>Art. 5º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal: I - plano anual de capacitação; II - relatório de execução do plano anual de capacitação; e III - sistema de gestão por competência.</p> <p>§ 1º Caberá à Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão desenvolver e implementar o sistema de gestão por competência.</p> <p>§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão disciplinar os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.</p> <p>Art. 6º Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão incluir em seus planos de capacitação ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores, as quais terão, na forma do <u>art. 9º da Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989</u>, prioridade nos</p>	<p>prioritária, às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; e</p> <p>III - ofertar, em caráter complementar à Enap, as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações.</p> <p>Art. 15. Caberá aos órgãos centrais dos sistemas estruturadores, de forma permanente:</p> <p>I - definir e revisar a grade de competências essenciais dos respectivos sistemas; e</p> <p>II - atuar, em conjunto com a Enap, para o desenvolvimento de programas de ações de desenvolvimento de competências essenciais dos sistemas estruturadores.</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único. Caberá ao órgão central do SIPEC dispor sobre os instrumentos da PNDP.</p> <p>Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP</p> <p>Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício</p>
--	---

programas de desenvolvimento de recursos humanos.

Parágrafo único. Caberá à ENAP promover, elaborar e executar ações de capacitação para os fins do disposto no **caput**, bem assim a coordenação e supervisão dos programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas demais escolas de governo da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

seguinte, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais.

§ 1º O PDP deverá:

I - alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;

VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

§ 2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

	<p>Art. 4º O PDP conterà:</p> <ul style="list-style-type: none">I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;II - o público-alvo de cada ação de desenvolvimento;III - as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada; eIV - o custo estimado das ações de desenvolvimento. <p>Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão sua proposta de PDP, aprovada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, ao órgão central do SIPEC, nos termos do disposto no art. 12.</p> <p>§ 1º O PDP poderá ser revisado, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo.</p> <p>§ 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o PDP será aprovado novamente pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para o titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação e observada a segregação de funções quanto ao disposto no § 3º.</p> <p>§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade é responsável pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiará os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação.</p> <p>Art. 6º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades integrantes</p>
--	---

<p style="text-align: center;">Comitê Gestor</p> <p>Art. 7º Fica criado o Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, com as seguintes competências:</p> <p>I - avaliar os relatórios anuais dos órgãos e entidades, verificando se foram observadas as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal;</p> <p>II - orientar os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional na definição sobre a alocação de recursos para fins de capacitação de seus servidores;</p> <p>III - promover a disseminação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal entre os dirigentes dos órgãos e das entidades, os titulares das unidades de recursos humanos, os responsáveis pela capacitação, os servidores públicos federais e suas entidades representativas; e</p> <p>IV - zelar pela observância do disposto neste Decreto.</p> <p>Parágrafo único. No exercício de suas competências, o Comitê Gestor deverá observar as orientações e diretrizes para implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, fixadas pela Câmara de Políticas de Gestão Pública, de</p>	<p>do SIPEC encaminharão ao órgão central o relatório anual de execução do PDP, que conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e a sua realização.</p> <p>Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:</p> <p>I - identificação dos eventos de riscos;</p> <p>II - avaliação dos riscos;</p> <p>III - definição das respostas aos riscos; e</p> <p>IV - implementação de medidas de controle.</p> <p style="text-align: center;">Órgão central do SIPEC</p> <p>Art. 8º O órgão central do SIPEC disponibilizará manifestação técnica para orientar a execução das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP.</p> <p>Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterá as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal.</p> <p>Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se ações transversais as ações comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC.</p> <p>Art. 10. Caberá ao órgão central do SIPEC avaliar os relatórios anuais de execução dos PDP dos órgãos e das entidades e, se necessário:</p> <p>I - orientar o correto planejamento e execução dos PDP subsequentes; e</p> <p>II - solicitar informações adicionais ou</p>
---	---

que trata o Decreto nº 5.383, de 3 de março de 2005.

Art. 8º O Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal será composto por representantes dos seguintes órgãos e entidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, designados pelo Ministro de Estado:

- I - Secretaria de Recursos Humanos, que o coordenará;
- II - Secretaria de Gestão; e
- III - ENAP.

Parágrafo único. Compete à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

- I - desenvolver mecanismos de incentivo à atuação de servidores dos órgãos e das entidades como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação; e
- II - prestar apoio técnico e administrativo e os meios necessários à execução dos trabalhos do Comitê Gestor.

justificativas quanto à execução das ações de desenvolvimento.

Art. 11. Caberá ao órgão central do SIPEC elaborar o relatório consolidado de execução dos PDP, a partir da consolidação das informações constantes dos relatórios anuais de execução dos PDP.

Parágrafo único. O órgão central do SIPEC é responsável por avaliar a execução dos PDP e a observância das diretrizes pelos órgãos e pelas entidades.

Normas complementares

Art. 12. O titular do órgão central do SIPEC editará normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto, que incluirão:

- I - os prazos para encaminhamento do PDP e do relatório anual de execução do PDP;
- II - os prazos para o encaminhamento da manifestação técnica sobre o PDP aos órgãos e às entidades;
- III - os prazos para conclusão do Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento e do relatório consolidado de execução dos PDP;
- IV - o detalhamento das condições para a realização das despesas com desenvolvimento de pessoas, nos termos do disposto nos art. 16, art. 17 e art. 30;
- V - o procedimento para a avaliação e a aprovação do pedido de afastamento do servidor, com as informações e os documentos necessários à instrução do pedido;
- VI - a forma e o conteúdo da divulgação das informações de que trata o parágrafo único do art. 16;
- VII - as condições e os prazos para a comprovação da efetiva participação do servidor na ação que gerou seu afastamento; e
- VIII - o detalhamento das condições e dos critérios para reembolso das despesas comprovadamente efetuadas para

<p>Treinamento Regularmente Instituído Art. 9º Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de capacitação contemplada no art. 2º, inciso III, deste Decreto. Parágrafo único. Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos: I - até vinte e quatro meses, para mestrado; II - até quarenta e oito meses, para doutorado; III - até doze meses, para pós-doutorado ou especialização; e IV - até seis meses, para estágio.</p>	<p>custeio de inscrição e mensalidade de ação de desenvolvimento formal, presencial ou à distância, prevista no PDP.</p> <p>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 <u>art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990</u>; II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no <u>inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990</u>; III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no <u>art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990</u>; e IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no <u>art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990</u>. § 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</p>
---	--

	<p>pelo órgão ou pela entidade.</p> <p>Art. 19. Os afastamentos de que trata o art. 18 poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:</p> <ul style="list-style-type: none">I - estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:<ul style="list-style-type: none">a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;b) à sua carreira ou cargo efetivo; ec) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; eIII - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor. <p>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.</p> <p>Art. 20. Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento, permitida a delegação para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.</p> <p>§ 1º A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.</p> <p>§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos</p>
--	--

	<p>dias de licença na hipótese do § 1º serão avaliadas pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade a que o servidor estiver vinculado, permitida a delegação para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.</p> <p>§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º.</p> <p>Art. 21. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos:</p> <p>I - pós-graduação stricto sensu:</p> <p>a) mestrado: até vinte e quatro meses;</p> <p>b) doutorado: até quarenta e oito meses;</p> <p>e</p> <p>c) pós-doutorado: até doze meses; e</p> <p>II - estudo no exterior: até quatro anos.</p> <p>Art. 22. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação stricto sensu serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.</p> <p>§ 1º Os processos seletivos considerarão, quando houver:</p> <p>I - a nota da avaliação de desempenho individual; e</p> <p>II - o alcance das metas de desempenho individual.</p> <p>§ 2º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades poderão utilizar avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos programas de pós-graduação stricto sensu efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no processo seletivo de que trata</p>
--	--

<p style="text-align: center;">Licença para Capacitação</p> <p>Art. 10. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.</p> <p>§ 1º A concessão da licença para capacitação fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso ou da atividade para a instituição. <u>(Incluído pelo Decreto nº 9.149, de 2017)</u></p> <p>§ 2º A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias.</p> <p>§ 3º O órgão ou a entidade poderá custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o caput deste artigo.</p>	<p>o caput.</p> <p>§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.</p> <p>Art. 23. O processo de afastamento do servidor conterá as informações e os documentos estabelecidos nas normas de que trata o art. 12.</p> <p>Art. 24. O servidor comprovará a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo definido nos termos do disposto no inciso VII do caput do art. 12.</p> <p>Parágrafo único. A não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto no § 1º do art. 20.</p> <p style="text-align: center;">Licença para capacitação</p> <p>Art. 25. A licença para capacitação poderá ser concedida para:</p> <ul style="list-style-type: none">I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;III - participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ouIV - curso conjugado com:<ul style="list-style-type: none">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; oub) realização de atividade voluntária em
---	--

§ 4º A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição.

§ 5º A licença para capacitação poderá ser utilizada integral ou parcialmente para a realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza tanto no País quanto no exterior, na forma do regulamento do órgão ou entidade de exercício do servidor” (Incluído pelo Decreto nº 9.149, de 2017)

entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior.

§ 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.

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 superior a trinta horas semanais.

Art. 27. O órgão ou a entidade estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente.

Parágrafo único. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a dois por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Art. 28. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a

<p style="text-align: center;">Reserva de Recursos</p> <p>Art. 11. Do total de recursos orçamentários aprovados e destinados à capacitação, os órgãos e as entidades devem reservar o percentual fixado a cada biênio pelo Comitê Gestor para atendimento aos públicos-alvo e a conteúdos prioritários, ficando o restante para atendimento das necessidades específicas.</p>	<p>delegação para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. Parágrafo único. A autoridade responsável, na ocasião da concessão, considerará:</p> <p>I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e</p> <p>II - os períodos de maior demanda de força de trabalho.</p> <p>Art. 29. O servidor poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício somente após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação. Parágrafo único. O prazo para a decisão final sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários.</p> <p style="text-align: center;">Realização de despesas</p> <p>Art. 16. Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a manifestação técnica do órgão central do SIPEC sobre o PDP. Parágrafo único. As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento.</p> <p>Art. 17. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo</p>
--	--

	<p>total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.</p> <p>Parágrafo único. Exceções ao disposto no caput poderão ser aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, mediante justificativa e aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para a titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.</p> <p style="text-align: center;">Reembolso de despesas realizadas por servidor</p> <p>Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:</p> <p>I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;</p> <p>II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;</p> <p>III - atendimento das condições previstas neste Decreto para a realização da ação de desenvolvimento; e</p> <p>IV - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.</p> <p style="text-align: center;">Alteração das regras de afastamento do país</p> <p>Art. 31. O <u>Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985</u>, passa a vigorar com as seguintes alterações:</p> <p>“Art. 8º</p> <p>.....</p> <p><u>Parágrafo único.</u> Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o</p>
--	--

<p style="text-align: center;">Disposição Transitória</p> <p>Art. 12. Os órgãos e entidades deverão priorizar, nos dois primeiros anos de vigência deste Decreto, a qualificação das unidades de recursos humanos, no intuito de instrumentalizá-las para a execução das ações de capacitação.</p> <p style="text-align: center;">Vigência</p> <p>Art. 13. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.</p> <p style="text-align: center;">Revogação</p> <p>Art. 14. Fica revogado o <u>Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998.</u></p>	<p>ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de trinta dias.” (NR) <u>(Vide)</u></p> <p style="text-align: center;">Disposições finais e transitórias</p> <p>Art. 32. O primeiro PDP elaborado após a entrada em vigor deste Decreto considerará a avaliação da execução do plano anual de capacitação do exercício anterior.</p> <p>Parágrafo único. No primeiro exercício de vigência deste Decreto:</p> <p>I - os prazos de elaboração do PDP poderão ser diferenciados, observado o disposto nas normas complementares de que trata o art. 12; e</p> <p>II - o atendimento ao disposto no inciso I do caput do art. 19 poderá ser dispensado para a concessão de afastamento para participar de ação de desenvolvimento.</p> <p>Art. 33. A alteração do <u>Decreto nº 91.800, de 1985</u>, não produzirá efeitos para os servidores que já estiverem afastados do País na data de entrada em vigor deste Decreto.</p> <p>Art. 34. Os órgãos e as entidades adequarão seus atos normativos internos ao disposto neste Decreto no prazo de trinta dias, contado da data de entrada em vigor deste Decreto.</p> <p style="text-align: center;">Vigência</p> <p>Art. 36. Este Decreto entra em vigor em 6 de setembro de 2019.</p> <p style="text-align: center;">Revogação</p> <p>Art. 35. Ficam revogados:</p> <p>I - o <u>Decreto nº 2.915, de 30 de dezembro de 1998</u>;</p> <p>II - o <u>Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006</u>; e</p> <p>III - o <u>Decreto nº 9.149, de 28 de agosto de 2017</u>.</p>
--	---

