



Ministério da Educação



NOTA TÉCNICA Nº 9/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA

PROCESSO Nº 23000.029110/2019-77

INTERESSADO: FNDE - FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO

ASSUNTO: UNIFORMIZAÇÃO DE ENTENDIMENTO QUANTO AO DECRETO Nº 9.991/2019 E A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 201/2019.

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

1.1. Versa a presente Nota Técnica sobre questionamentos concernentes à aplicabilidade de alguns dispositivos do Decreto nº 9.991/2019, de 28 de agosto de 2019, e da Instrução Normativa nº 201/2019 do Ministério da Economia, de 11 de setembro de 2019, encaminhados pelas seguintes Instituições, por meio dos respectivos processos:

- Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) - 23000.029110/2019-77;
- Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - 23000.000042/2020-06;
- Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) - 23083.032222/2019-32;
- Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Mato Grosso (IFMT) - 23000.015871/2020-85; e
- Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) - 23000.012345/2020-63.

2. ANÁLISE

2.1. Preliminarmente, insta esclarecer que o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, 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.

2.2. No mesmo entendimento, o teor da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, versa sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito dos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, em conformidade com a regulamentação do referido Decreto.

2.3. Sobre o instituto da licença para capacitação, o art. 87 da Lei nº 8.112, de 1990, dispõe que:

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

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o **caput** não são acumuláveis. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97).

2.4. Nesse contexto, no que diz respeito à licença capacitação, cumpre-nos mencionar o que dispõe os artigos 25 e 26 do Decreto nº 9.991, de 2019, *in verbis*:

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

- I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado 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.

§ 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.

2.5. Importante ressaltar que o artigo 26 supramencionado condiciona a concessão da licença capacitação, da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações, a uma carga horária mínima de duração para o período da licença, qual seja, trinta horas semanais. Assim, depreende-se que tal requisito compreende todas modalidades de afastamento em razão da capacitação.

2.6. Cabe observar que, sobre o assunto, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP junto ao Ministério da Economia, por meio da Nota Técnica SEI nº 7737/2020/ME, se manifestou acerca do cálculo da carga horária semanal para fins de concessão de licença para capacitação nos termos do citado artigo 26. Vejamos:

Como se observa, a concessão de afastamento para licença para capacitação é realizada quando a ação ou ações à desenvolver não podem ser realizadas concomitantemente com a jornada semanal de trabalho do servidor. Neste sentido é que foi estabelecida no art. 26 do Decreto nº 9.991/2019, a carga horária superior a 30 horas semanais, pois entende-se que uma carga horária inferior não inviabiliza a jornada semanal de trabalho do servidor e, portanto, não há necessidade de afastamento.

Isto posto, nota-se que o art. 87 da Lei nº 8.112/1990 estabelece que "após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, **no interesse da Administração**, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, **por até três meses**, para participar de curso de capacitação profissional". Como regra geral, considera-se mês como o período de 30 (trinta) dias, por conseguinte, o período máximo da licença para capacitação é de até **90 dias**.

Já o art. 26 do Decreto nº 9.991/2019 estabelece que o órgão ou 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**. Para tanto, deve-se levar em consideração a possibilidade de conjugar uma ou mais ações de desenvolvimento para fins de cômputo da carga horária e que a semana tem 7 (sete) dias, sem levar em consideração o dia de início e término da semana.

2.7. No que se refere ao interstício mínimo de 60 (sessenta) dias, a ser observado pelos órgãos e entidades entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação, cabe mencionar o artigo 23, da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, que preceitua:

Art. 23. Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, nos termos do §3º do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverá ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

2.8. Nesse diapasão, cabe observar que, sobre o assunto, a já mencionada SGP, por meio da Nota Técnica SEI nº 11862/2020/ME, se manifestou em caso análogo:

Sobre o questionamento apresentado pela DGP, este órgão central do SIPEC ratifica o exarado na Nota Técnica SFI nº 16116/2019/ME. SEI 7234181. como bem frisou aquela Diretoria no item 8 de



sua Nota Técnica, ou seja, o interstício de 60 (sessenta) dias entre os afastamentos se dá na seguinte maneira:

- a) entre uma e outra licença para capacitação;
- b) entre uma e outra parcela de licença para capacitação;
- c) entre uma licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e um treinamento regularmente instituído e vice-versa;
- d) entre participação em um e outro programa de treinamento regularmente instituídos.

7. Ressalta-se que a razão para o interstício 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 o fizer em até 60 dias, de acordo com pesquisadores da área de aprendizagem. Por isso, de volta ao contexto do trabalho, deverão haver esforços para viabilizar a consolidação da aprendizagem conforme preconiza o Decreto nº 9.991, de 2019 e a Instrução Normativa nº 201, de 2019.

2.9. Assim, conforme o exposto, para a concessão de licença capacitação faz-se necessário o cumprimento obrigatório de um interstício mínimo de 60 dias entre qualquer ação de desenvolvimento que gere afastamento e outra. Portanto, não assiste à Instituição a possibilidade de autorizar a licença sem atender ao que determina a IN nº 201/2019.

2.10. No que diz respeito ao tratamento a ser aplicado aos processos de afastamento gerados e deferidos na vigência do Decreto nº 5.707, de 2006, cujos atos estão pendentes de publicação, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, conforme disposto na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME, estabeleceu:

8. Nos casos em que o afastamento tenha sido deferido pela autoridade máxima do órgão ou entidade ainda na vigência do Decreto nº 5.707, de 2006, mas que não tenha havido a publicação do respectivo ato, esta poderá ocorrer posteriormente, mesmo após a vigência do Decreto nº 9.991, de 2019, uma vez que o gestor deferiu o afastamento baseado na legislação vigente à época.

2.11. Com efeito, há de se ressaltar que, por se tratar de norma regulamentadora, o advento do presente instituto não contraria Lei primária. Assim, em relação aos processos pendentes de tramitação e consequente autorização, esses devem ser analisados pontualmente à luz do Decreto nº 9.991/2019, o qual passou a ter vigência em 6 de outubro de 2019.

2.12. Cumpre salientar, quanto à competência para a concessão do afastamento, o entendimento trazido pela Nota Técnica SEI nº 10699/2019/ME, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, que aduz:

De acordo com o artigo 24 IN nº 201/2019, o afastamento deve ter manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação; manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação; e anuência da autoridade máxima do órgão ou entidade. De acordo com o Decreto nº 9.991/2019, por analogia ao artigo 20, a autoridade máxima do órgão ou entidade pode delegar a concessão do afastamento 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. **A concessão de afastamento de servidor cedido deve ser autorizada pelo órgão cessionário, ou seja, pelo órgão de exercício do servidor.** (grifo nosso)

2.13. Insta esclarecer que a competência para autorizar o afastamento de servidores federais cedidos a órgãos e entidades estaduais e municipais é da autoridade máxima do órgão ou entidade de exercício do servidor, desse modo o servidor em exercício deve compor o quantitativo da instituição.

2.14. É importante frisar que a participação em ações de desenvolvimento que ensejam afastamento estão previstas no art. 18 do Decreto 9.991/2019, nos seguintes termos:

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.

2.15. Cumpre esclarecer que o referido artigo estabelece diretrizes no que se refere ao afastamento, tendo em vista que esse apenas será concedido quando tratar-se de afastamento integral de servidor. Sendo assim, o que não se enquadrar como afastamento será considerada ação de desenvolvimento em serviço, considerando o assunto abordado na Nota Técnica nº 7.058, de 23 de outubro de 2019, da Coordenação-Geral de Desenvolvimento e Gestão de Desempenho, que assim dispôs:

4. Concernente ao afastamento parcial de que trata a Nota Técnica nº 6197/2015-MP, há que se observar que as novas diretrizes trazidas pelo Decreto nº 9.991, de 2019, não abarcam essa possibilidade, e ainda, que esse afastamento não está previsto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Assim, a partir da vigência desta manifestação, torna-se insubsistente o entendimento constante da Nota Técnica nº 6197/2015-MP, momento em que não será mais permitida a concessão de nenhum tipo de afastamento de forma parcial.

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

2.16. Faz-se relevante destacar, ainda, que a participação em ação de desenvolvimento na qual o servidor recebe autorização para ausentar-se do trabalho, compete ao agente a compensação das horas pela participação na atividade, segundo prevê o parágrafo 1º, do art. 98 da Lei 8.112 de 1990, conforme transcrição a seguir:

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. (Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

2.17. Nesse contexto, é importante registrar que os órgãos e entidades, quando da concessão do afastamento, devem avaliar a compatibilidade entre a jornada semanal de trabalho do servidor e a participação na ação de desenvolvimento, conforme os critérios estabelecidos no Decreto nº 9.991, de 2019 e na IN nº 201, de 2019, não existindo mais, considerando os atos normativos citados na presente Nota Técnica, a figura do afastamento parcial.

3. CONCLUSÃO

3.1. Diante do exposto, fica inequivocamente demonstrado que as Instituições devem estar em adequação com a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, a partir do Decreto nº 9.991, de 2019, e dos seus critérios e procedimentos, previstos na Instrução Normativa nº 201/2019 do Ministério da Economia, no que se refere à concessão de ações de desenvolvimento a serem promovidas pelo órgão ou entidade.

3.2. Sendo estes os esclarecimentos que prestamos, submetemos a presente Nota Técnica a apreciação superior, propondo seu posterior encaminhamento às Instituições Federais de Ensino que ora figuram como interessadas.

DAJ,

ANNE SAIZLA FIDELIS DE SOUZA

SIAPE 3182796

PRISCILA NASCIMENTO SENA ARAUJO

Chefe de Divisão



À consideração superior.
COLEP,

ELAYNE MARIA DA SILVA BATISTA

Coordenadora de Legislação de Pessoal e Orientação Técnica

De acordo.
Encaminhe-se, como proposto.
CGGP,

LUANNA ARAÚJO DE CARVALHO

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Luanna Araujo de Carvalho, Coordenador(a) Geral**, em 19/08/2020, às 17:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



Documento assinado eletronicamente por **Elayne Maria da Silva Batista, Coordenador(a)**, em 20/08/2020, às 10:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



Documento assinado eletronicamente por **Priscila Nascimento Sena Araújo, Servidor(a)**, em 20/08/2020, às 11:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



Documento assinado eletronicamente por **Anne Saizla Fidelis de Souza, Servidor(a)**, em 20/08/2020, às 14:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2118051** e o código CRC **139BE12E**.

SEI nº 2118051

Referência: Processo nº 23000.029110/2019-77



Ministério da Educação



DESPACHO Nº 1368/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA-MEC

Processo nº 23083.032222/2019-32

Ao Protocolo Central,

Encaminho o presente processo para que este seja restituído à Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), **não havendo a necessidade** de ser reencaminhado a esta CGGP após a inclusão do aviso de recebimento.



Documento assinado eletronicamente por **Anne Saizla Fidelis de Souza, Servidor(a)**, em 20/08/2020, às 15:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2205667** e o código CRC **D8540AD1**.

Referência: Processo nº 23083.032222/2019-32

SEI nº 2205667