

PERGUNTAS FREQUENTES – UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS

LEGISLAÇÃO - POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PNPD)

Planejamento e realização de ações de desenvolvimento

1. A PNPD se aplica a quais servidores?

A PNPD se aplica aos servidores públicos dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Quaisquer outros servidores que não se enquadrem nessa descrição, não se sujeitam à PNPD.

2. É possível a inclusão de empregados públicos requisitados, quando não são ocupantes de cargo em comissão, em ações de capacitação de curta e média duração?

Sim, é possível a participação de empregado público em exercício no órgão apenas nas ações de desenvolvimento de curta duração, e respeitada a compatibilidade com o regime jurídico do emprego público.

Considerando o fato de os empregados públicos, cedidos ou requisitados, possuírem vínculo com a Administração Pública com característica diferente do vínculo dos servidores ocupantes de cargos efetivos, qual seja, trata-se de vínculo temporário, verifica-se a possibilidade de dispensa a qualquer tempo sem exigências legais.

Isto posto, considerando não haver normativo específico que autorize a inclusão desses empregados públicos requisitados em ações de desenvolvimento de média ou longa duração, entende-se não ser conveniente que a Administração empregue recursos públicos em ações de desenvolvimento daqueles que poderão não estar mais atuando no órgão ou na entidade, já que se trata de vínculo precário e temporário.

3. O que será considerado como alteração no PDP? Qualquer tipo de alteração como acréscimo de vagas ou ajustes formais no título da ação deverão ser autorizadas pelo Ministro novamente?

Sim. O Decreto nº 9.991/2019 exige nova aprovação do dirigente máximo do órgão a cada alteração.

Ressalta-se que a Instrução Normativa nº 21/2021, no 1º do seu art. 14, prevê que a revisão do PDP poderá ser solicitada a cada três meses e observará as seguintes etapas:

I - solicitação de revisão pelos órgãos e entidades ao órgão central do SIPEC via ferramenta informatizada;

II - autorização da revisão pelo órgão central do SIPEC;

III - elaboração da revisão pelos órgãos e entidades;

IV - envio da revisão pelos órgãos e entidades ao órgão central do SIPEC no quinto dia útil do mês;

V - devolução da revisão, pelo órgão central do SIPEC, ao órgão ou entidade até trinta dias após o recebimento no quinto dia útil do mês; e

VI - anuência da revisão pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

4. É possível o repasse de recurso para a Enap pelos órgãos setoriais por meio de TED ou a cobrança de inscrição por parte da Enap para participação em ações de desenvolvimento transversais?

A PNPD não alterou a autonomia dos órgãos e entidades na formação de parcerias com a ENAP para realização de TED e o Decreto nº 9.991/2019 também não versou sobre forma de cobrança de inscrição por parte da ENAP, o que é discricionário e cabe somente a ela definir o mais adequado.

5. É possível a contratação de ações de desenvolvimento transversais quando os cursos na Enap não atenderem à necessidade de desenvolvimento do servidor?

É possível a contratação de ação de desenvolvimento transversal que não for atendida pela ENAP. Para isso verifique as orientações disponíveis na Manifestação Técnica deste Órgão Central acessando os Guias, Manuais e Orientações na Central de Conteúdos da PNPD: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/central-de-conteudos>

6. É necessário haver uma instituição de ensino ou similar organizando e promovendo a ação de desenvolvimento?

Não é necessário haver uma instituição de ensino ou similar organizando ou promovendo a ação de desenvolvimento. As ações de desenvolvimento podem ser realizadas internamente sem perder o caráter da formal, como exemplo, um treinamento organizado pelo próprio órgão, pagando GECC - Gratificação de Encargo de Curso e Concurso; ou ações de desenvolvimento sem ônus, elaboradas por servidores do próprio órgão ou entidade. Pode-se observar que a alínea "d" do art. 28 da IN nº 21/2021 não prevê esta obrigação. No entanto, deverão ser cumpridas todas as exigências citadas de ordem formal e discricionária, como a necessidade de um supervisor, orientador ou tutor. O caráter formal da ação de desenvolvimento refere-se a rito processual e não necessariamente a uma instituição de ensino. Ressalta-se que o art. 34 do Decreto nº 9.991/2019 previu que os órgãos e entidades deveriam adequar seus atos normativos internos ao referido Decreto, ocasião na qual o órgão ou entidade pode disciplinar esta formalidade da maneira que melhor atender suas características desde que observadas as determinações já mencionadas.

7. Como conciliar as atribuições estabelecidas para o comitê previsto no §1º do artigo 96-A da lei nº 8.112/90, com as aprovações relativas ao processo de capacitação centralizadas na figura do Ministro, e com a previsão do art. 22 do Decreto nº 9.991/2019 (processo seletivo para pós-graduação)?

Sobre a conciliação entre o art. 22 do Decreto nº 9991/2019, o § 1º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990 e o comitê para avaliação do programa de capacitação e dos critérios para participação em programa de pós-graduação, observa-se que são plenamente conciliáveis, compatíveis, um dispositivo complementando o outro, pois, o art. 22 do decreto da PNPD exige que os afastamentos para participar de programas de pós-graduação *stricto sensu* sejam precedidos de processo seletivo, o que pode ser conciliado com as atribuições do comitê previsto no § 1º do art. 96-A do Regime Jurídico Único. Além disso, compreende-se que a comissão avaliadora observará em sua análise as definições do programa de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País definidos em ato do dirigente máximo do órgão como exige o dispositivo citado da Lei nº 8.112/1990. Logo, considera-se que não há incompatibilidade entre os dispositivos destes três atos normativos.

8. Como deve ser feita a gestão de riscos da PNPD?

Os órgãos e entidades têm discricionariedade para utilizar metodologias de gestão de riscos e de avaliação de impacto e custo-benefício que considerarem mais adequadas às suas realidades organizacionais. O art. 7º do Decreto

nº 9.991/2019 determinou que as unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizem a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, contendo neste processo, no mínimo, as seguintes etapas: I - identificação dos eventos de riscos; II - avaliação dos riscos; III - definição das respostas aos riscos; e IV - implementação de medidas de controle.

Afastamentos para ação de desenvolvimento

9. De quem é a competência para os afastamentos para ação de desenvolvimento?

De acordo com o artigo 28 IN nº 21/2021, 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. A autoridade máxima do órgão ou entidade pode delegar a concessão do afastamento aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, do órgão ou entidade 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.

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

Não. De acordo com o artigo 19 do Decreto nº 9.991/2019, os afastamentos poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação.

11. É possível a dispensa da publicação do ato de afastamento quando entre o surgimento da oportunidade, a solicitação de participação e a efetiva realização da ação é curta demais para a publicação do ato em tempo de realização?

A publicação do ato de concessão de afastamento não deve ser dispensada. Quanto à forma de publicação do ato de afastamento, sua definição é discricionária aos órgãos e entidades setoriais, justamente para possibilitar maior agilidade na publicação das informações.

12. É possível realizar publicação retroativa de suspensão do período de afastamento para cursar programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, motivada por circunstâncias da pandemia da COVID-19?

Sim, em caráter estritamente excepcional da situação, desde que seja verificado se a suspensão foi realmente motivada pela pandemia da COVID-19 e não foi possível a realização das atividades programadas pelo servidor durante este período.

Ressalta-se que, caso seja concedida a suspensão, é necessária a compensação do período compreendido entre a data do reconhecimento da suspensão do afastamento e o retorno das atividades laborais nos termos da IN nº 60,

de 2020 (art. 4º, § 1º); e é necessário submeter a suspensão, por motivo de força maior, ao critério do dirigente máximo do órgão ou entidade, como condição *sine qua non*, nos termos da Lei nº 8.112/1990.

13. É possível conceder afastamento parcial para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País?

As novas diretrizes trazidas pelo Decreto nº 9.991, de 2019, não abarcam a possibilidade de afastamento parcial. Ressalta-se ainda, que esse afastamento não está previsto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Assim, a partir da vigência do Decreto nº 9.991/2019 não será mais permitida a concessão de nenhum tipo de afastamento de forma parcial. Ressalta-se que 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, 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".

14. O estudo de idiomas fora do Brasil pode ser enquadrado como afastamento para ação de desenvolvimento?

A partir da publicação do Decreto nº 10.506/2020, que alterou o Decreto nº 9.991/2019, foi revogado o inciso III do art. 25, portanto, não é permitido afastamento para licença para capacitação para participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira.

15. Deve ser instruído processo de afastamento para participação em curso de curta duração?

Caso a ação de desenvolvimento não se enquadre como AFASTAMENTO, não deverá ser instruído processo de afastamento, mas para fins de gestão da informação a ação deve constar do PDP do órgão ou entidade.

16. A participação em curso de curta duração em ambiente externo ao órgão que implique em ausência em período integral caracteriza ação de desenvolvimento em serviço ou deverá ser enquadrada em afastamento para treinamento regularmente instituído?

O Decreto nº 9.991/2019 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 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. O que não se enquadrar como afastamento deverá ser considerado como "ação de desenvolvimento em serviço".

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

17. O limite de 5% de afastamento simultâneo para licença para capacitação considera cada órgão específico e singular?

Não, o percentual deve ser calculado a partir do quantitativo total de servidores em exercício em cada órgão ou entidade.

Ressalta-se que o controle do percentual de servidores afastados por licença para capacitação cabe a cada órgão e entidade, utilizando o meio que considera mais adequado para realizar tal controle.

18. Quais os critérios para a concessão de licença para capacitação?

Nos termos do art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, a licença para capacitação é considerada como um afastamento nos termos da Lei nº 8.112/1990, neste sentido, para sua concessão faz-se necessário observar o que dispõe o art 19 do referido Decreto:

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

I - estiver prevista no PDP do órgão ou entidade do servidor;

II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas: a) ao seu órgão de exercício ou de lotação; b) à sua carreira ou cargo efetivo; e c) ao seu cargo em comissão ou à função de confiança; e

III - o horário ou local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

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.

19. Como se calcula a carga horária semanal para fins de concessão de licença para capacitação?

Nos termos do § 3º do art. 31 da Instrução Normativa nº 21/2021, a carga horária semanal necessária para autorizar o afastamento para licença para capacitação é obtida pelo cálculo da divisão da carga horária total da ação ou ações de desenvolvimento no período da licença pelo número de dias do afastamento, multiplicando-se o resultado por sete dias da semana.

20. Os afastamentos para pós-graduação *stricto sensu* das carreiras transversais, bem como seus processos seletivos devem ser adequados às regras do Decreto nº 9.991/2019 e da IN nº 21/2021?

Afastamentos autorizados para 2020, antes da vigência do atual decreto da PNPD, bem como editais autorizados anteriormente, baseados no Decreto nº 5707/2006, não precisam ser alterados. Já editais e afastamentos autorizados após a vigência do Decreto nº 9.991/2019 devem seguir as novas regras estipuladas.

21. É possível a concessão de afastamento para pós-graduação *lato sensu*?

Há somente uma possibilidade de concessão de afastamento para pós-graduação *lato sensu*, quando o curso for no Exterior, e neste caso, o processo de afastamento deverá ser enquadrado como afastamento para estudo no exterior nos termos do art. 95 da Lei nº 8.112/1990.

22. A uma pós-graduação *stricto sensu* iniciada antes da vigência do Decreto nº 9.991/2019 pode ser concedido o afastamento mesmo após a vigência do Decreto?

Os afastamentos para participação em ação de desenvolvimento são autorizados no interesse da Administração, respeitando os prazos máximos definidos no Art. 21 do Decreto nº 9.991/2019, alterado pelo Decreto nº 10.506/2020, sendo o afastamento autorizado após realização de processo seletivo, conforme Art. 22 do referido Decreto. Destaca-se o Parágrafo único do Art.28 da Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME nº 21/2021, o qual define que a unidade de gestão de pessoas do órgão setorial pode regulamentar procedimento complementar para os pedidos de afastamento. Neste sentido, não há impedimento à concessão de afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, na situação de cursos que tenham se iniciado em data anterior ao processo seletivo e à data de afastamento pleiteado, desde que respeitada a condição de aprovação em processo seletivo interno e demais regramentos vigentes.

23. Os afastamentos enquadrados na modalidade de treinamento regularmente instituído estão condicionados à observância de todos os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 9.991, de 2019?

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

24. As ações de desenvolvimento que não geram afastamento são consideradas treinamento regularmente instituído?

Nos termos do 3º do art. 18 do Decreto nº 9.991/2019 considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

No entanto, somente aquelas que necessitem do afastamento do servidor deverão ser enquadradas como treinamento regularmente instituído; as demais deverão ser registradas como ação de desenvolvimento em serviço.

25. Quando a ação de desenvolvimento pode ser classificada como treinamento regularmente instituído?

O treinamento regularmente instituído está previsto no inciso IV do art. 102 da Lei nº 8.112/1990 e foi regulamentado pelo art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, sendo um dos quatro tipos de afastamento previstos.

Nos termos do art. 19 do Decreto nº 9.991/2019, o afastamento para treinamento regularmente instituído deverá:

- a) estar previsto no PDP do órgão;
- b) estar alinhado ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo; ou ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e
- c) que horário ou o local do Programa inviabiliza o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

Ressalta-se que caso o horário ou o local da ação de desenvolvimento não inviabilize o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor, o servidor não precisará ser afastado, devendo a

unidade de gestão de pessoas, para fins de registro das competências adquiridas pelo servidor, registrar tal treinamento como AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO, e não TREINAMENTO REGULARMENTE INSTITUÍDO.

Cabendo a ressalva de que, mesmo a ação de desenvolvimento que for realizada durante a jornada de trabalho e não gere o afastamento do servidor, deverá constar no PDP para fins de planejamento e registro do desenvolvimento da necessidade.

Interstício entre ações de desenvolvimento

26. Como se aplica o interstício entre ações de desenvolvimento?

De acordo com o art. 27 da Instrução Normativa nº 21/2021 deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:

I - licenças para capacitação;

II - parcelas de licenças para capacitação;

III - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;

IV - participações em programas de treinamento regularmente instituído; e

V - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.

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

27. É necessário cumprir o interstício de 60 dias entre uma parcela e outra de licença para capacitação?

Sim, conforme o inciso II do art. 27 da Instrução Normativa nº 21/2021. Já quando se tratar de interrupção de afastamento para licença para capacitação, nos termos do art. 38 da IN nº 21/2021, não há necessidade de interstício.

28. Há necessidade de cumprimento de interstício entre um afastamento para pós-graduação *stricto sensu* e uma licença para capacitação, nessa ordem, nos termos do inciso II do art. 25 do Decreto nº 9.991/2019?

Nos termos do art. 27 da Instrução Normativa nº 21/2021 não há necessidade do cumprimento do interstício.

Importante observar que, se a pós-graduação foi realizada no exterior e a licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação também for no exterior, não é necessário o cumprimento do interstício desde que a ausência do Brasil não ultrapasse o limite de 4 anos previsto no § 1º do art. 95 da Lei nº 8.112/1990.

E, se a licença para capacitação ou parcela de licença após pós-graduação no exterior, for realizada no Brasil, também não é necessário o cumprimento do interstício.

Prazos - afastamento para ação de desenvolvimento

29. Como é feita a contagem dos prazos máximos para afastamentos com o objetivo de participação em programa de pós-graduação?

O afastamento para participação em pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País está previsto no artigo 96-A da Lei nº 8.112/1990 e no art. 95, no caso de pós-graduação no Exterior e deve observar os seguintes prazos, nos termos do art. 21 do Decreto nº 9.991/2019:

I - pós-graduação *stricto sensu*:

- a) mestrado: até vinte e quatro meses;
- b) doutorado: até quarenta e oito meses; e
- c) pós-doutorado: até doze meses; e

II - estudo no exterior: até quatro anos.

Com relação a contagem, permanece o entendimento previsto na Lei nº 9.784/1999 e no Código Civil:

- Lei 9.784/1999, art. 66 § 3º: Os prazos fixados em meses ou anos contam-se de data a data. Se no mês do vencimento não houver o dia equivalente àquele do início do prazo, tem-se como termo o último dia do mês.

- NCCP, art. 132 § 3º: Os prazos de meses e anos expiram no dia de igual número do de início, ou no imediato, se faltar exata correspondência.

30. Como é feita a contagem dos prazos para gozo de licença para capacitação, quando usufruída integralmente e de uma só vez, e quando gozada de forma parcelada?

A cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, o servidor pode usufruir de até 3 (três) meses de licença para capacitação, sendo que este período de 3 (três) meses pode ser parcelado em até 6 (seis) parcelas de no mínimo 15 (quinze) dias cada, e o entendimento deste órgão central vai ao encontro, na sua totalidade, ao entendimento da PGFN, conforme Parecer PGFN/CJU/COJPN nº 1.616/2015 "*no sentido de que o prazo de licença para capacitação, quando usufruída de forma parcelada, será de 90 (noventa) dias, considerando-se 30 (trinta) dias para cada mês. Por outro lado, quando a licença para capacitação for usufruída integralmente e de uma só vez, o prazo de 3 (três) meses será contado de data a data*".

31. Os servidores poderão se afastar para realizar estudo no exterior, em programa de pós-graduação *stricto sensu*, por até 4 anos, sem participar do processo seletivo?

Não. O art. 22 do Decreto nº 9.991/2019 veda expressamente a participação de servidores em pós-graduação *stricto sensu* sem processo seletivo conduzido e regulado pelo órgão ou entidade com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes. Reforça-se que tal dispositivo tem como objetivo dar igualdade de oportunidade para a participação dos servidores nesse tipo de afastamento por meio de critérios claros e transparentes, bem como incentivar os órgãos e entidades ao planejamento constante das ações de desenvolvimento necessárias à concessão de seus objetivos organizacionais.

32. É possível a prorrogação do prazo de afastamento para mestrado no exterior além dos 24 (vinte e quatro) meses, mas respeitando-se o limite de 4 (quatro) anos permitidos para afastamentos do país?

Neste caso, embora a prorrogação do afastamento extrapole o período máximo de 24 meses previsto na alínea "a" do inciso I do Decreto nº 9.991/2019, não extrapola o que estabelece § 1º do art 95. da Lei nº 8.112/1990, logo, é possível a prorrogação. Ressalta-se que, no entanto, o instituto da prorrogação de afastamento não está previsto no Decreto nº 9.991/2019, apenas o instituto da interrupção o qual deve seguir os termos do art. 20:

“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 aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

§ 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.”

33. É possível a alteração do período de afastamentos do País, cujo objeto é a participação em cursos de pós-graduação *stricto sensu*, em caráter excepcional decorrente de medidas de prevenção à pandemia de Covid-19?

Nos termos da Instrução Normativa nº 60/2020, como exceção, sendo o fato gerador do pedido de prorrogação caso de força maior como a pandemia de COVID-19, conclui-se pela possibilidade de suspensão do afastamento com a retomada futura (quando do início das aulas presenciais) desde que haja as devidas comprovações que demonstrem a suspensão de parte das aulas, a comprovação da efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido e o devido retorno do servidor às atividades laborais no período de suspensão do afastamento.

34. É possível concessão de novo período de afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* de Doutorado no exterior, após autorização de participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* de Doutorado no país, para dar prosseguimento ao mesmo programa de Doutorado?

Sim, desde que preenchidos os seguintes requisitos: a) não exceder, no total, a 4 (quatro) anos, contados da data inicial do primeiro afastamento até a data final do último período; b) relacionar-se ao mesmo programa de pós-graduação ou aperfeiçoamento; e c) atendimento das demais condições e requisitos estabelecidos na legislação de regência (Decreto nº 1.387, de 1995; Decreto nº 91.800, de 1985; e Decreto nº 9.991, de 2019) e nas resoluções internas da instituição de origem.

Comprovação e acompanhamento - afastamento para ação de desenvolvimento

35. Como o certificado deverá comprovar o acompanhamento didático na forma de supervisão, orientação ou tutoria de que trata a alínea "a" do § 1º do art. 2º da Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME nº 21/2021?

O certificado é um documento oficial concedido com a finalidade de comprovar a participação em ação de desenvolvimento, e que pode ser adaptado para apresentar informações detalhadas quanto à forma de acompanhamento didático, quando necessário.

36. Como deverá ser feito acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor de que trata a alínea "b" do § 1º do art. 2º da Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME nº 21/2021?

O acompanhamento hierárquico imediato aferido por meio da aprovação de relatório apresentado pelo servidor é medida excepcional, utilizada quando não for possível a comprovação, via certificado, da participação em ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído.

37. É possível admitir título de pós-graduação *stricto sensu* diferente do título do programa que gerou o afastamento como comprovação da efetiva participação do servidor?

Não. O grau ou título que deve ser apresentado como comprovação da participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, deve ser o título do afastamento concedido. Caso servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, ele estará sujeito ao ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade.

38. É possível admitir título de pós-graduação *stricto sensu* diferente do título do programa que gerou o afastamento e dispensar o servidor de repor ao erário?

Não. Caso servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, ele estará sujeito ao ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade.

39. É possível admitir a compensação de horário de servidor que afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu*?

Não é viável a compensação do período de afastamento em virtude de não haver previsão legal para o feito.

40. É possível exigir ressarcimento ao erário de servidor que afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País, obtiver o título que justificou seu afastamento, e for removido para acompanhar cônjuge ou mudar de órgão de atuação?

Se o servidor não incorreu em nenhuma das hipóteses de ressarcimento do art. 96-A da Lei 8.112/90, ou seja, se obteve o título ou grau que justificou seu afastamento; e não solicitou exoneração do cargo ou aposentadoria, tampouco licença para tratar de interesse particular, continuando em exercício na Administração Pública, entende-se não ser razoável a exigência do ressarcimento, desde que o servidor permaneça em exercício dentro da Administração Pública federal, pois se verifica não haver prejuízo aos cofres públicos, havendo aproveitamento dos conhecimentos obtidos pelo servidor na pós-graduação para a Administração Pública federal.

Processo seletivo - afastamento para ação de desenvolvimento

41. Os processos seletivos de que trata o artigo 22 se aplicam apenas para pós-graduação *stricto sensu* de iniciativa da administração. Como proceder com os processos de pós-graduação de iniciativa do servidor?

Nas normas da PNDP não há diferenciação de tratamento para pós-graduação *stricto sensu* de iniciativa da administração e de iniciativa do servidor. As regras são as mesmas para qualquer um dos casos. O art. 22 apresenta a obrigatoriedade de realização de processo seletivo para conceder afastamentos para participar de programas de pós-graduação *stricto sensu*. Ou seja, o afastamento para pós-graduação *stricto sensu* não será uma iniciativa isolada de um servidor, mas, se a previsão de desenvolvimento de servidores por meio de pós-graduação *stricto sensu* realmente é de interesse da organização, então esta deverá estar prevista no planejamento das ações de desenvolvimento da instituição e da força de trabalho, de modo que o acesso a esta oportunidade seja disponibilizada a todos e não como uma vontade individual de um servidor que solicitou o afastamento. Portanto, observa-se que a PNDP traz uma nova perspectiva de desenvolvimento de ações de pós-graduação *stricto sensu* alinhadas ao planejamento da instituição e aos seus objetivos organizacionais e não como uma iniciativa isolada e volitiva de um único servidor que tem interesse, pois isso beneficiaria apenas aquele servidor, mas a PNDP preconiza a oportunidade de desenvolvimento de pessoas de amplo acesso a todos.

42. Processos seletivos e seleções para pós-graduação *stricto sensu* realizados antes da vigência do Decreto nº 9.991/2019 se submetem a qual legislação?

Aos afastamentos para pós-graduação *stricto sensu* no País nos quais os editais, os processos seletivos e seleções por comitê tenham sido elaborados e ocorridos conforme o disposto no Decreto nº 5.707, de 2006, o deferimento deverá observar as regras do Decreto que amparou a decisão, mesmo que a ação de desenvolvimento que justifique o afastamento se inicie após a vigência do Decreto nº 9.991, de 2019.

43. O processo seletivo para pós-graduação *stricto sensu* pode ser feito antes da aprovação do PDP do órgão?

O art. 22 do Decreto nº 9.991/2019 deixou claro que "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", ou seja, torna indispensável o processo seletivo para a concessão de afastamentos para pós-graduação *stricto sensu*. Sobre o regramento contido no art. 19 do mesmo Decreto, a regra limita a concessão do afastamento desde que esteja previsto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), no entanto, nada impede que órgão ou entidade realize o processo seletivo de que trata o art. 22 antes da aprovação do órgão ou entidade condicionado a concessão ou não do afastamento somente após a referida aprovação.

Realização e divulgação de despesas com ação de desenvolvimento

44. Nos termos do 1º do art. 16 do Decreto nº 9.991/2019, qual o momento a ser considerado para a inclusão da despesa na relação a ser divulgada no mês corrente?

A divulgação deve ser feita a partir do momento em que o fornecedor entregou a nota fiscal de pagamento e o órgão quitou a despesa, pois o órgão já saberá o valor real da despesa.

Nos termos do art. 18 da Instrução Normativa nº 21/2021, o órgão ou entidade deverá promover a publicidade das despesas mensais até o décimo dia útil do mês subsequente.

45. Como divulgar as despesas com a manutenção da remuneração do servidor afastado para participação em ação de desenvolvimento?

Nos termos do art. 18 da Instrução Normativa nº 21/2021, o órgão ou entidade deverá promover a publicidade das despesas mensais até o décimo dia útil do mês subsequente de forma transparente e objetiva ao cidadão, utilizando todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação em seus sítios eletrônicos oficiais na falta de outros sistemas integrados de transparência, devendo discriminar:

I - o nome do servidor para o qual foi destinada a despesa;

II - o tipo da despesa:

a) diárias e passagens;

b) mensalidade;

c) inscrição; e

d) contratação, prorrogação ou substituição contratual.

III - as despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;

IV - o valor total de cada tipo de despesa;

V - o número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e a razão social do fornecedor para cada tipo de despesa, se houver;

VI - o período da ação de desenvolvimento; e

VII - a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

46. Em quais situações o disposto no inciso I, do art. 30, do Decreto nº 9.991/2019, que trata do reembolso de despesas realizadas por servidor em ações de desenvolvimento, deverá ser aplicado?

Apenas em situações de caráter excepcional conforme o art. 30 do Decreto nº 9.991/2019, haja vista que a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP preceitua que as ações de desenvolvimento sejam planejadas previamente.

47. É correto efetuar reembolso de inscrição e/ou de mensalidade de ação de desenvolvimento custeada pelo servidor enquanto a inclusão da necessidade de desenvolvimento não foi aprovada no PDP?

Não, pois o art. 16 do Decreto nº 9.991/2019 determina que as 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 aprovação do PDP pela autoridade máxima do órgão ou da entidade.

48. É possível custear despesa relacionada a um programa de treinamento regularmente instituído mediante a modalidade de reembolso?

Sim, é possível o reembolso, desde que autorizado pela autoridade máxima do órgão ou entidade, em caráter excepcional, conforme art. 30 do Decreto nº 9.991/2019, 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.

49. É possível que servidor não efetivo e não estável venha a ter um curso de longa duração custeado por parte de órgão ou entidade da administração pública federal?

Entende-se não ser conveniente que a Administração empregue recursos públicos em ações de desenvolvimento de servidores que poderão não estar mais prestando serviços ao órgão ou entidade, já que tais cargos são de livre nomeação e exoneração. As ações de longa duração são aquelas com propósitos mais amplos, como pós-graduações, MBA's, mestrados, doutorados e pós-doutorados. A análise da legislação que trata de desenvolvimento de pessoas permite concluir que o interesse da Administração é investir em ações de desenvolvimento que possibilitem a incorporação dos conhecimentos adquiridos nas rotinas de trabalho dos órgãos e entidades da APF. É indispensável considerar o fato de os servidores públicos ocupantes de cargos comissionados e sem vínculo com a União possuírem vínculo com a Administração Pública com característica diferente dos servidores ocupantes de cargos efetivos, qual seja, a possibilidade de exoneração sem exigências legais, pois os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração.

50. Para fins da aplicação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP e dos seus normativos, como são definidas as ações de desenvolvimento de curta, média e longa duração?

No intuito de estabelecer critérios objetivos, claros e de entendimento fácil e uniforme para a diferenciação entre as ações de desenvolvimento de curta, média e longa duração, o órgão central do SIPEC adota a definição por carga horária, conforme especificado abaixo:

- I – de curta duração: aquelas com carga horária inferior a 100 (cem) horas;
- II – de média duração: aquelas com carga horária igual ou superior a 100 (cem) e inferior a 360 (trezentas e sessenta) horas; e
- III – de longa duração: aquelas com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas.