



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
PRO-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAL

Nota Técnica nº 01/2019/PROGEP/UFPA

Assunto: **Análise do Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019.**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata a presente Nota Técnica de proposta de minuta de Comunicado que, após homologação pelo Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal, será remetido às unidades da Universidade Federal do Pará, com o intuito de estabelecer orientações quanto a aplicação do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

ANÁLISE

2. Inicialmente, salientamos que a presente Nota não tem o condão de esgotar todo o assunto, mas apenas efetuar uma análise sobre as principais alterações trazidas pelo Decreto nº 9.991/2019. Ressaltamos também que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas ainda aguarda novas diretrizes do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil regulamentando o assunto. Importa destacar que todos os afastamentos previstos no bojo do Decreto supramencionado, foram instituídos através da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conforme previsão dos arts. 87, 95, 96-A e 102, IV.

3. Nesse sentido, ao tratar sobre os afastamentos em espécie, o Decreto nº 9.991/2019 deliberou o seguinte:

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

I - **licença para capacitação**, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - **participação em programa de treinamento regularmente instituído**, conforme o disposto no inciso IV do **caput** do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

III - **participação em programa de pós-graduação stricto sensu** no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e

IV - **realização de estudo no exterior**, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

§1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e

II - não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.

4. O Decreto supracitado estabeleceu, preliminarmente, que qualquer afastamento para participação em ações de desenvolvimento, cujo período seja **superior a 30 dias consecutivos**, implicará em exoneração ou dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado pelo servidor que pleitear o afastamento. Tal restrição inexistia sob a égide do Decreto 5.707/2006. Por outro lado, em casos de viagens ao exterior, a serviço ou com o fim de aperfeiçoamento, o Decreto nº 91.800/1985, no art. 8º em sua redação original (atualmente alterado pelo Decreto nº 9.991/2019), estabelecia que o ocupante de cargo em comissão ou função gratificada só poderia afastar-se do País por mais de 90 (noventa) dias, renováveis por uma única vez, com perda do vencimento ou da gratificação.

5. No âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior, em relação à impossibilidade de percepção, por servidores afastados para ações de capacitação, das gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica dos cargos efetivos, nos termos do proposto no art. 18, § 1º, II, é necessário destacarmos o previsto na Lei nº 12.772/2012, em relação aos ocupantes da carreira do Magistério Federal, e na Lei nº 11.091/2005, em relação aos ocupantes da carreira de Técnicos Administrativos em Educação, vejamos:

Lei nº 12.772/2012

Art. 16. A estrutura remuneratória do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal possui a seguinte composição:

I - **Vencimento Básico**, conforme valores e vigências estabelecidos no Anexo III, para cada Carreira, cargo, classe e nível; e

II - **Retribuição por Titulação - RT**, conforme disposto no art. 17.

Lei nº 11.091/2005

Art. 11. Será instituído **Incentivo à Qualificação** ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

(...)

Art. 13. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira será composta do **vencimento básico**, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e nível de capacitação ocupados pelo servidor, **acrescido dos incentivos previstos nesta Lei** e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

6. Do acima exposto, pode-se concluir que, tanto a retribuição por titulação quanto o incentivo a qualificação pertencem a estrutura remuneratória das carreiras, conforme as leis de regência, de forma que, ao afastar-se do exercício do cargo com fundamento no Decreto nº 9.991/2019, os servidores terão direito a permanecer com as referidas gratificações. Contrariamente, gratificações e adicionais como o de insalubridade, periculosidade e de atividade penosa, por se vincularem ao ambiente de trabalho/atividade do servidor, não integrariam a remuneração deste durante seu afastamento.

7. Além disso, para a concessão dos afastamentos previstos no art. 18, o Decreto nº 9.991 exige também o seguinte:

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

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

II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; e

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

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

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.

8. Na mesma linha, a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, do Órgão Central do SIPEC (Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia), ao dispor sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, estabeleceu que o processo deve ser instruído da seguinte forma:

Art. 24. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com:

I - as seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento:

- a) local em que será realizada;
- b) carga horária prevista;
- c) período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;
- d) instituição promotora, quando houver;
- e) custos previstos relacionados diretamente com a ação, se houver; e
- f) custos previstos com diárias e passagens, se houver.

II - justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;

III - cópia do trecho do PDP do órgão onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

IV - manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;

V - manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;

VI - pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, nos casos do §1º do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019;

VII - anuência da autoridade máxima do órgão ou entidade, quando for o caso; e

VIII - publicação do ato de concessão do afastamento, quando for o caso.

Parágrafo único. **A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do SIPEC** poderá regulamentar procedimentos e informações complementares para os pedidos de afastamento.

9. Dessa forma, todos os processos que envolvam afastamento de servidores para participar de ações de desenvolvimento, devem conter os documentos e requisitos acima listados. Ademais, **especificamente** quanto a modalidade de afastamento para pós-graduação *stricto sensu* no país ou para estudo no exterior, o Decreto nº 9.991/2019 definiu o que segue:

Art. 21. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos:

I - pós-graduação *stricto sensu*:

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

II - estudo no exterior: até quatro anos.

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.

§ 1º Os processos seletivos considerarão, quando houver:

- I - a nota da avaliação de desempenho individual; e
- II - o alcance das metas de desempenho individual.

(...)

Art. 25.

§ 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.

10. Dois pontos se destacam no texto trazido pelo novo Decreto. O primeiro refere-se a necessidade de realização de processo seletivo previamente a concessão do afastamento, devendo tal certame ser conduzido pelo órgão integrante do SIPEC, no caso desta Universidade, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal. Outro ponto de destaque se refere a possibilidade de prorrogação, através da utilização de licença para capacitação, dos afastamentos previstos no art. 21, I e II, do Decreto nº 9.991/2019, possibilidade esta inexistente no já revogado Decreto nº 5.707/2006. No entanto, importante esclarecer que, segundo art. 87 da Lei nº 8.112/90, somente os servidores que já tiverem completado o quinquênio de efetivo exercício farão jus a licença para capacitação, de modo que a possibilidade de prorrogação não alcançará a totalidade de servidores.

11. Em relação a licença para capacitação, o Decreto nº 9.991/2019 estabelece o seguinte:

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.**

(...)

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.

12. Nesse sentido, inovando em relação ao Decreto nº 5.707/2006, a licença para capacitação, no atual Decreto, pode ser parcelada por até seis períodos, não podendo o menor período ser inferior a quinze dias, além de exigir, para a concessão, ações de capacitação superiores a trinta horas semanais. O Órgão ou Entidade também deve observar o limite de dois por cento dos servidores em exercício para a concessão de licença para capacitação. Além disso, segundo o art. 23 da IN nº 201, na hipótese da licença para capacitação ser concedida de forma parcelada, deve ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

CONCLUSÃO

13. Com estas considerações, submetemos à apreciação do Senhor Pro-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas minuta de Comunicado, a ser remetido as unidades da UFPA, com o intuito de divulgar orientações e diretrizes em relação ao previsto no bojo do Decreto 9.991/2019 e na Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019.

À consideração superior.

LIOVANNY ALVES FAVACHO DE MIRANDA
Diretor de Gestão de Pessoal, em exercício