



Ministério da Educação

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Administração de Pessoal
Divisão de Legislação e Normas

OFÍCIO Nº 331/2020/DLN/DIRADMP/PROGEP

Diamantina, 21 de setembro de 2020.

Ao Senhor
Juliano Aparecido de Souza
Diretor
Diretoria de Administração de Pessoal
Diamantina/MG

Assunto: Manifestação acerca do posicionamento da CGGP sobre ações de desenvolvimento em serviço.

Senhor Diretor,

1. Como consequência da publicação do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2020, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a Coordenação-Geral de Desenvolvimento e Gestão de Desempenho do Ministério da Economia, atuando como órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, publicou a Nota Técnica nº 7.058, de 23 de outubro de 2019. No documento, foi adotado o entendimento de que a nova norma implicou o fim da figura do afastamento parcial, conforme trecho destacado:

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. Surgiram, então, dúvidas acerca do alcance da expressão "ação de desenvolvimento em serviço", o que motivou o envio de consulta à

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP do Ministério da Educação, que atua como órgão setorial do Sipec. Os questionamentos constam no Ofício nº 13/2020/DLN/DAdP/PROGEP (0161817), os quais transcrevemos:

- a - Existe a possibilidade de o servidor receber autorização para se ausentar do trabalho para realizar curso de mestrado ou doutorado sem precisar compensar as horas, sob o título de "ação de desenvolvimento em serviço"?
- b - A mesma autorização poderia ser concedida para ações de desenvolvimento de outra natureza?
- c - Como esta autorização não é chamada de afastamento, haverá a aplicação das exigências típicas de afastamentos: tempo mínimo de exercício, estabilidade já alcançada, permanência na instituição após o retorno, vedação de requerer afastamento integral por determinado período?

3. Em resposta, a CGGP emitiu a Nota Técnica nº 9/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA (0161825), que trata da temática nos seguintes termos:

Cumpra esclarecer que o referido artigo [art. 18 do Decreto 9.991, de 2019] 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 (...)

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 [horário especial de estudante], conforme transcrição a seguir: (...)

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.

4. Diante desse posicionamento, entendemos que de fato não existe mais, sob nenhum título, figura semelhante ao afastamento parcial. Como consequência, pode o servidor se afastar somente com base no art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, ou usufruir de horário especial de estudante, quando preenchidos os requisitos.

5. Entendemos, ainda, que os arts. 61 a 65 da Resolução Consu nº 21, de 20 de dezembro de 2019, estão em desacordo com essa nova orientação. Há, no momento, dois processos sobrestados nesta Divisão com pedidos baseados nos citados dispositivos (23086.002507/2020-52 e 23086.002521/2020-56), de forma que nos parece que o posicionamento da CGGP impede o seu deferimento.

6. Assim sendo, submetemos nosso entendimento à apreciação de Vossa Senhoria e, estando de acordo, solicitamos envio ao Sr. Pró-Reitor de Gestão para decisão acerca da melhor interpretação da Nota Técnica nº 9/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA (0161825) e dos processos sobrestados nesta Divisão.

7. Colocamo-nos à disposição para esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários.

Respeitosamente,

JAIRO FARLEY ALMEIDA MAGALHÃES
Chefe da Divisão de Legislação e Normas



Documento assinado eletronicamente por **Jairo Farley Almeida Magalhães, Chefe de Divisão**, em 21/09/2020, às 09:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0161815** e o código CRC **C814AE20**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23086.009831/2020-00

SEI nº 0161815

Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000 - Bairro Alto da Jacuba, Diamantina/MG - CEP 39100-000



Ministério da Educação
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

OFÍCIO Nº 13/2020/DLN/DAdP/PROGEP

Diamantina, 07 de abril de 2020.

À Senhora
Luanna Araújo de Carvalho
Coordenadora Geral de Gestão de Pessoas - CGGP
Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal/SIPEC

Assunto: Consulta sobre dúvidas relativas à Ação de Desenvolvimento prevista no Decreto 9.991/2019.

Senhora Coordenadora,

1. Trata-se de solicitação de consulta sobre dúvidas que surgiram acerca do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Estabeleceu-se uma insegurança sobre a permanência da possibilidade do afastamento parcial. A Nota Técnica nº 7.058, de 23 de outubro de 2019, da Coordenação-Geral de Desenvolvimento e Gestão de Desempenho foi explícita no sentido de declarar que tal modalidade de afastamento deixou de existir, nos seguintes termos:

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. O entendimento levou a novos questionamentos acerca do alcance da expressão "ação de desenvolvimento em serviço". Ao analisar o tema, esta instituição chegou às seguintes conclusões:

- Existe a possibilidade de o servidor receber autorização para se ausentar do trabalho para realizar curso de mestrado ou doutorado sem precisar compensar as horas, sob o título de "ação de desenvolvimento em serviço";
- Isso se daria quando o curso não permitisse o horário especial de estudante, por ser impossível a compensação na mesma semana, e não tivesse carga horária que justificasse o afastamento integral. A mesma autorização poderia ser concedida para ações de desenvolvimento de outra natureza;
- Assim sendo, essa autorização não seria chamada de afastamento, de forma que não se aplicariam exigências típicas de afastamentos: tempo mínimo de exercício, estabilidade já alcançada, permanência na instituição após o retorno, vedação de requerer afastamento integral por determinado período etc.

3. Neste sentido, solicitamos pronunciamento do Órgão Central do Sipec sobre a legalidade dos entendimentos demonstrados acima e a adequação dos mesmos para que a UFVJM possa dar seqüência aos seus atos com a segurança jurídica que estes atos necessitam.

4. Assim, baseando-se nas dúvidas elencadas, transformamos as mesmas em perguntas, como se segue:

a- Existe a possibilidade de o servidor receber autorização para se ausentar do trabalho para realizar curso de mestrado ou doutorado sem precisar compensar as horas, sob o título de "ação de desenvolvimento em serviço"?

b- A mesma autorização poderia ser concedida para ações de desenvolvimento de outra natureza?

c- Como esta autorização não é chamada de afastamento, haverá a aplicação das exigências típicas de afastamentos: tempo mínimo de exercício, estabilidade já alcançada, permanência na instituição após o retorno, vedação de requerer afastamento integral por determinado período?

5. Considerando-se a relevância das questões apresentadas, solicitamos orientação ao Órgão Central do Sipec, com o objetivo de nos oferecer segurança com relação às ações e seguimento legal do caso.

Respeitosamente,

CAROLINA SANTOS ALMEIDA
Chefe da Divisão de Legislação e Normas



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 SEI 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**.



Ministério da Educação

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Diretoria de Administração de Pessoal

OFÍCIO Nº 103/2020/DIRADMP/PROGEP

Diamantina, 28 de setembro de 2020.

Ao Senhor

Jairo Farley de Almeida Magalhães

Chefe da Divisão de Legislação e Normas

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Diamantina/MG

Assunto: Resposta ao Ofício nº 331.

Prezado Chefe da Divisão de Legislação e Normas,

1. Informamos que estamos em de acordo com a sua manifestação exposta no Ofício nº 331 (0161815), em relação ao exaurimento da condição de afastamento parcial, que era anteriormente regulamentada pela Nota Técnica nº 6197/2015-MP e pela Resolução CONSU nº 21/2019.
2. Considerando o impedimento legal proferido pelo Órgão Setorial do SIPEC junto ao Ministério da Educação, qual seja a Coordenação Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, infelizmente os processos 23086.002507/2020-52 e 23086.002521/2020-56, deverão ser indeferidos com as devidas justificativas e cientificados os interessados.
3. Certo de sua atenção, desde já agradeço!

Atenciosamente,

Juliano Aparecido de Souza
Diretor de Administração de Pessoal



Documento assinado eletronicamente por **Juliano Aparecido de Souza, Diretor**, em 28/09/2020, às 14:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código



verificador **0180062** e o código CRC **C34D99FC**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº
23086.009831/2020-00

SEI nº 0180062

Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000 - Bairro Alto da Jacuba, Diamantina/MG - CEP
39100-000



Ministério da Educação

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Diretoria de Administração de Pessoal

OFÍCIO Nº 104/2020/DIRADMP/PROGEP

Diamantina, 28 de setembro de 2020.

Ao Senhor

Professor Erinaldo Barbosa da Silva

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Diamantina/MG

Assunto: Solicitação de providências.

Senhor Pró-Reitor,

1. Considerando manifestação do Chefe da Divisão de Legislação e Normas exposta no Ofício nº 331 (0180062), em relação ao esgotamento da condição de afastamento parcial, que era anteriormente regulamentada pela Nota Técnica nº 6197/2015-MP e pela Resolução CONSU nº 21/2019.
2. Considerando que os arts. 61 a 65 da Resolução CONSU nº 21, de 20 de dezembro de 2019, estão em desacordo com essa nova orientação contida na Nota Técnica nº 9/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA (0161825), recomendamos que seja comunicado o novo entendimento à Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas, para que a mesma possa tomar as providências cabíveis, no sentido de promover as alterações na resolução acima citada de forma a adequá-la ao entendimento da Coordenação Geral de Gestão de Pessoas - CGGP do Ministério da Educação.
3. Sem mais para o momento, colocamo-nos à disposição para outras informações que forem necessárias.

Respeitosamente,

Juliano Aparecido de Souza
Diretor de Administração de Pessoal



Documento assinado eletronicamente por **Juliano Aparecido de Souza**,
Diretor, em 28/09/2020, às 14:54, conforme horário oficial de Brasília, com
fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0180098** e o código CRC **7DBA555F**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23086.009831/2020-00

SEI nº 0180098

Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000 - Bairro Alto da Jacuba, Diamantina/MG - CEP 39100-000

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

DESPACHO

Processo nº 23086.009831/2020-00

Interessado: Divisão de Legislação e Normas, Diretoria de Administração de Pessoal, Divisão de Cadastros da PROGEP, Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas

DE ORDEM DO PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, no uso de suas atribuições legais e regulamentares, encaminhamos a essa Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas (DSDP) o Processo para ciência, análise e providências.

At.te,

Cláudia Aparecida Fonseca
Secretária Executiva
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Claudia Aparecida Fonseca**, **Secretária Executiva**, em 08/10/2020, às 11:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0188380** e o código CRC **8B6165DF**.

Referência: Processo nº 23086.009831/2020-00

SEI nº 0188380

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

DESPACHO

Processo nº 23086.009831/2020-00

Interessado: Divisão de Capacitação e Desenvolvimento

À Divisão de Capacitação e Desenvolvimento - DCD,

Senhor Chefe da DCD e demais servidores,

Venho pelo presente dar-lhes ciência acerca do disposto na Nota Técnica Nº 9/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA (0161825), concernente ao alcance e interpretação da expressão "Ação de Desenvolvimento em Serviço", bem como, concernente às especificidades quando da sua aplicação, como por exemplo, nos casos em que for verificado que a participação em curso de pós-graduação stricto sensu no país não puder ocorrer simultaneamente com o exercício da jornada da trabalho, mas também não justificar o afastamento integral, situação em que implicará na compensação das horas pela participação na atividade quando esta resultar em ausência ao trabalho. Ademais, conforme vislumbra-se na referida nota, restou confirmada a inexistência da figura do afastamento parcial, conforme entendimento reiterado na referida nota.

Nesse sentido, conforme entendimento manifesto pelo Chefe da Divisão de Legislação e Normas, far-se-á necessária a alteração da redação dos arts. 61 e 65 da Resolução Nº 21 - CONSU, de 20 de dezembro de 2019, que visou regulamentar a aplicação do Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, e dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento no âmbito da UFVJM, senão vejamos:

Resolução Nº 21 - Consu, de 2019

Art. 61 A autorização para participação em ação de desenvolvimento, no caso de realização de curso de pós-graduação stricto sensu no país, **ocorrerá sem necessidade de compensação de horário**, quando a participação no curso não puder ocorrer simultaneamente ao exercício da jornada, mas também não justificar o afastamento integral. (grifei e negritei)

(...)

Art. 65 Será concedida a autorização para participação em ação de desenvolvimento ao servidor **somente quando este não se enquadrar na categoria de servidor estudante**, regulamentado pelo Art. 98 da Lei n.º 8.112, de 1990. (grifei e negritei)

Nesse sentido, nos casos de incompatibilidade de execução da

ação de desenvolvimento concomitante ao exercício do trabalho, podemos compreender que existem apenas duas hipóteses para a sua realização, a saber, afastamento integral quando a ação inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho, seja em razão do horário da mesma ou do local de realização, e ação de desenvolvimento em serviço quando não há necessidade de afastamento integral, mas verifica-se a necessidade do servidor se ausentar do trabalho, cuja situação implicará na compensação das horas não trabalhadas.

Sendo o que cabe ao momento, subscrevo o presente.

MARIA DE FÁTIMA AFONSO FERNANDES
Diretora de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas
PROGEP/UFVJM



Documento assinado eletronicamente por **Maria de Fátima Afonso Fernandes, Diretor(a)**, em 09/10/2020, às 14:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0189497** e o código CRC **2BA25E65**.

Referência: Processo nº 23086.009831/2020-00

SEI nº 0189497



Ministério da Educação

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas

OFÍCIO Nº 199/2020/DSD/PROGEP

Diamantina, 09 de outubro de 2020.

Ao Senhor

Erinaldo Barbosa da Silva

Pró-reitor de Gestão de Pessoas

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000, Alto da Jacuba

CEP: 39100-000 - Diamantina/MG

Assunto: proposta de alteração da Resolução Nº 21 - CONSU, de 20 de dezembro de 2019.

Senhor Pró-reitor

1. Em atendimento ao despacho (0188380) de ordem de V. S^{a.}, por meio do qual dá ciência à esta Diretoria e solicita "(...) análise e providências", quanto ao conteúdo da documentação constantes dos autos do presente processo eletrônico, venho pelo presente, conforme recomendado pelo Chefe da Divisão de Legislação e Normas, apresentar proposta de redação alterando os arts. 61 e 65 da Resolução Nº 21 - CONSU, de 20 de dezembro de 2019, que visou regulamentar a aplicação do Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, e dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento no âmbito da UFVJM, abaixo transcritos:

Resolução Nº 21 - Consu, de 2019

Art. 61 A autorização para participação em ação de desenvolvimento, no caso de realização de curso de pós-graduação stricto sensu no país, **ocorrerá sem necessidade de compensação de horário**, quando a participação no curso não puder ocorrer simultaneamente ao exercício da jornada, mas também não justificar o afastamento integral. (grifei e negritei)

(...)

Art. 65 **Será concedida a autorização para participação em ação de desenvolvimento ao servidor somente quando este não se enquadrar na categoria de servidor estudante**, regulamentado pelo Art. 98 da Lei n.º 8.112, de 1990. (grifei e negritei)

2. Tal alteração se faz necessária, em razão do disposto na Nota Técnica Nº 9/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA (0161825), na qual consta orientação com relação ao alcance e interpretação da expressão "Ação de Desenvolvimento em Serviço", bem como, concernente às especificidades da

sua aplicação, em especial, nos casos em que não há necessidade de afastamento integral do servidor para participação em curso de pós-graduação stricto sensu, mas verifica-se a necessidade do mesmo se ausentar do trabalho, cuja situação, além da obrigatoriedade de autorização da chefia imediata, em face da ausência ao trabalho, implicará na compensação das horas não trabalhadas, situação que contraria a previsão disposta no art. 61 acima transcrito.

3. Nesse sentido, segue, conforme abaixo, proposta de alteração do art. 61, senão vejamos:

Art. 61 Nos casos em que a participação no curso de pós-graduação stricto sensu não puder ocorrer simultaneamente ao exercício da jornada, em razão do horário ou do local de realização da ação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, mas também não justificar o afastamento integral, poderá o mesmo realizar a ação de desenvolvimento em serviço, mediante autorização da chefia imediata para se ausentar do trabalho, devendo, nesse caso, compensar as horas não trabalhadas, em analogia ao disposto no parágrafo 1º, do art. 98 da Lei 8.112 de 1990.

4. Considerando os termos da nova redação do art. 61, torna-se desnecessária a manutenção da previsão disposta no art. 65, devendo a mesma ser suprimida, s. m. j.

5. Solicito a V. S^a, por gentileza, o encaminhamento da presente proposta ao presidente do CONSU para apreciação e deliberação "ad referendum".

Sendo o que cabe ao momento, subscrevo o presente, .

MARIA DE FÁTIMA AFONSO FERNANDES
Diretora de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas
PROGEP/UFVJM



Documento assinado eletronicamente por **Maria de Fátima Afonso Fernandes, Diretor(a)**, em 09/10/2020, às 16:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0189791** e o código CRC **76CE404B**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23086.009831/2020-00

SEI nº 0189791

Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000 - Bairro Alto da Jacuba, Diamantina/MG - CEP 39100-000



Ministério da Educação

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

OFÍCIO Nº 300/2020/PROGEP

Diamantina, 09 de novembro de 2020.

Ao Senhor
Janir Alves Soares
Presidente do Consu/UFVJM
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000, Alto da Jacuba
CEP: 39100-000 - Diamantina/MG

**Assunto: encaminha proposta de alteração da Resolução Nº 21 -
CONSU, de 20 de dezembro de 2019.**

Senhor Presidente do Conselho Universitário,

1. Venho pelo presente encaminhar o Ofício Nº 199/2020/DSD/PROGEP (0189791), constante dos autos do presente processo eletrônico, no qual consta proposta de alteração da redação dos art.s 61 e 65 da Resolução Nº 21 - CONSU, de 20 de dezembro de 2019, pelos motivos abaixo expostos, já manifestos no referido ofício. Destaca-se que a citada resolução visou regulamentar a aplicação do Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, e dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento no âmbito da UFVJM.

2. Tal alteração se faz necessária, em razão do disposto na Nota Técnica Nº 9/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA (0161825), na qual consta orientação com relação ao alcance e interpretação da expressão "Ação de Desenvolvimento em Serviço", bem como, concernente às especificidades da sua aplicação, em especial, nos casos em que não há necessidade de afastamento integral do servidor para participação em curso de pós-graduação stricto sensu, mas verifica-se a necessidade do mesmo se ausentar do trabalho, cuja situação, além da obrigatoriedade de autorização da chefia imediata, em face da ausência ao trabalho, implicará na compensação das horas não trabalhadas, situação que contraria a previsão disposta no art. 61 da mencionada resolução.

3. Nesse sentido, segue, conforme abaixo, proposta de alteração do art. 61, senão vejamos:

Art. 61 Nos casos em que a participação no curso de pós-graduação stricto sensu não puder ocorrer simultaneamente ao exercício da jornada, em razão do horário ou do local de realização da ação inviabilizar o

cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, mas também não justificar o afastamento integral, poderá o mesmo realizar a ação de desenvolvimento em serviço, mediante autorização da chefia imediata para se ausentar do trabalho, devendo, nesse caso, compensar as horas não trabalhadas, em analogia ao disposto no parágrafo 1º, do art. 98 da Lei 8.112 de 1990.

4. Lado outro, considerando os termos da nova redação do art. 61, torna-se desnecessária a manutenção da previsão disposta no art. 65, devendo o mesmo ser suprimido, s. m. j.

5. Nesse sentido, solicito a V. S^a, na qualidade de presidente do CONSU, a apreciação e deliberação "ad referendum" do referido órgão, considerando a urgência que a matéria requer.

6. Sendo o que cabe ao momento, subscrevo o presente.

Respeitosamente,

MARIA DE FÁTIMA AFONSO FERNANDES
Pró-reitora de Gestão de Pessoas
PROGEP/UFVJM



Documento assinado eletronicamente por **Maria de Fátima Afonso Fernandes, Pro-Reitor(a)**, em 09/11/2020, às 22:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0212678** e o código CRC **604BC977**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23086.009831/2020-00

SEI nº 0212678

Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000 - Bairro Alto da Jacuba, Diamantina/MG - CEP 39100-000