



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital  
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal  
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas

Nota Técnica SEI nº 8943/2021/ME

Assunto: **Solicitação de orientação para a interpretação e aplicação de dispositivos da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.**

Referência: *processo nº 19975.104238/2021-57 e processo nº 02000.000742/2021-01.*

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente (MMA), por meio do OFÍCIO 631/2021/MMA (Requerimento 13770322), encaminhou consulta para esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal – SGP quanto à interpretação e à aplicação de dispositivos da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.
2. No DESPACHO Nº 4281/2021-MMA (páginas 40 a 42 do Requerimento 13770322), a Coordenação de Educação Corporativa e Competências do MMA apresenta à Divisão de Legislação de Pessoal do MMA questionamentos quanto a interpretação da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.
3. Na Nota Técnica nº 170/2021-MMA (páginas 49 a 53 do Requerimento 13770322), a referida Divisão analisa e responde os questionamentos levantados pela referida Coordenação, concluindo pela necessidade de envio do processo para manifestação desta Secretaria.
4. Ressalta-se que as dúvidas encaminhadas estão em conformidade com o estabelecido na Orientação Normativa SEGEP/MP nº 7 de 17 de outubro de 2019, que disciplina sobre os procedimentos para realização de consultas ao órgão central do SIPEC.

## ANÁLISE

5. No DESPACHO Nº 4281/2021-MMA (páginas 40 a 42 do Requerimento 13770322), a Coordenação de Educação Corporativa e Competências apresenta à Divisão de Legislação de Pessoal do MMA dúvidas referente a interpretação e aplicação da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, conforme destacado abaixo:

7. No que se refere ao § 1º do inc. II do art. 2º, questionamos:

- a) No caso da alínea a, como os certificados comprovarão o acompanhamento didático na forma de supervisão, orientação ou tutoria, haja vista que, atualmente, essas informações não estão

disponíveis nos certificados emitidos pelas instituições, inclusive nos da Escola Nacional de Administração Pública - Enap? Haveria outros documentos possíveis para atender a essa exigência?

b) No caso da alínea b, o relatório a ser exigido seria o relatório de atividades? Considerando que ele é exigido apenas nos casos de afastamento, como proceder nos casos em que o servidor participou de ação de desenvolvimento sem o afastamento? Ainda, como a chefia imediata irá efetivamente acompanhar as ações de desenvolvimento ao longo da ação, especialmente nas de médio e longo prazo, tais como as realizadas por licença para capacitação e afastamento para pós-graduação stricto sensu? Caso o chefe se recuse a assinar o relatório do servidor, como proceder?

8. Em relação aos artigos 16 e 17, perguntamos: Será possível a contratação de ação de desenvolvimento transversais, quando os cursos na Enap não atenderem à necessidade de desenvolvimento do servidor? Ou está autorizada apenas a contratação de ação de desenvolvimento não transversal?

9. Na análise do inciso V do art. 27, gostaríamos de confirmar o entendimento de que não se aplica o interstício entre afastamento para pós-graduação stricto sensu e na sequência, um afastamento para licença para capacitação.

6. Em resposta, a Divisão de Legislação de Pessoal do MMA elaborou a Nota Técnica nº 170/2021-MMA (páginas 49 a 53 do Requerimento 13770322) com análise e resposta quanto aos questionamentos da Coordenação. Ressaltamos os principais trechos do documento a seguir:

4.3.1. Quanto aos questionamentos levantados a respeito do § 1º do inc. II do art. 2º, observamos, primeiramente, que a exigência de emissão de certificados de comprovação do acompanhamento didático na forma de supervisão, orientação ou tutoria não obsta o atendimento da norma, senão vejamos, o CERTIFICADO é um documento concedido que ATESTARÁ que seu titular participou de alguma ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento. É o que o professor Hely Lopes Meirelles denomina de "atos enunciativos - aqueles responsáveis pelo atestado ou pela certificação de determinado fato ou relação jurídica existente, sem haver, para tanto, manifestação de vontade do Poder Público (exemplos: atestados, certidões e pareceres)". Para pleno atendimento da norma, nada impede que os modelos atuais de certificados sejam retificados para que constem as informações necessárias.

4.3.2. No que tange à apresentação de relatórios pelo servidor a serem aprovados pelo superior hierárquico imediato como forma de aferição e acompanhamento da ação, entendemos que nada impede que o servidor beneficiado com treinamento ou capacitação relate de forma estruturada, por meio de um documento formal, sua participação na ação correlacionando o aprendizado com as funções exercidas em sua unidade, uma vez que a identificação das necessidades de desenvolvimento da equipe alinhada aos objetivos organizacionais constitui etapa anterior à própria ação de treinamento ou capacitação. Nesse sentido, a própria administração por meio da avaliação periódica pode utilizar-se dos indicadores de desempenho para medir o resultado da execução das estratégias desenhadas, o alcance das metas e a necessidade de ações corretivas sendo, portanto, um teste permanente da validade da estratégia. Quanto à assinatura do relatório pela chefia mediata, é razoável pensar que tal recusa deverá ser precedida do motivo - como todo ato administrativo - e submetida ao seu superior, em observância ao princípio da hierarquia.

4.3.3. Em relação à possibilidade de contratação de ações de desenvolvimento transversais, quando os cursos na ENAP não atenderem à necessidade de desenvolvimento do servidor, não vislumbramos a priori essa possibilidade, dada as disposições constantes da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 (0684559), a seguir:

Art. 9º O órgão central do SIPEC analisará o PDP de cada órgão e entidade e emitirá manifestação técnica orientadora a respeito da elaboração das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP até o dia 30 de novembro de cada ano civil, ou no dia útil subsequente.

§ 1º A manifestação de que trata o caput conterá:

I - as orientações para as ações não transversais de desenvolvimento, que poderão ser ofertadas pelos órgãos e entidades, de maneira direta ou indireta;

II - a lista de ações transversais que serão providas pela Escola Nacional de Administração Pública - Enap e pelas escolas de governo do Poder Executivo federal; e

...

Art. 11. O órgão central do SIPEC encaminhará à Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento com a análise das necessidades transversais descritas nos PDP dos órgãos e entidades, até o dia 20 de outubro de cada ano civil, ou no dia útil subsequente (grifo nosso)

4.3.4. Esta Divisão coaduna com o entendimento manifestado pela DIDEDEC/CGP/MMA de que não se aplica o interstício entre afastamento para pós-graduação stricto sensu e na sequência, um afastamento para licença para capacitação.

4.3.5. Finalmente, sugere-se o esclarecimento quanto à forma de publicação do ato de afastamento, previsto no inc. IX do art. 28, bem como a viabilidade de dispensa de publicação do ato de concessão do afastamento, para os casos de treinamentos regularmente instituídos definidos pelo órgão.

7. Por fim, a Divisão de Legislação de Pessoal do MMA concluí pela necessidade de encaminhar o processo para esta Secretaria *“para manifestação e orientação acerca dos questionamentos apresentados pela DIDEDEC/CGP/MMA quanto às disposições constantes na IN SGP-ENAP/SEDGG/ME N° 21, de 1º de fevereiro de 2021”*.

8. Em atenção aos questionamentos apresentados pelo órgão setorial na Nota Técnica nº 170/2021-MMA (13770322), apresentamos o entendimento deste órgão central do SIPEC:

9. **Questão:** *a) No caso da alínea a, como os certificados comprovarão o acompanhamento didático na forma de supervisão, orientação ou tutoria, haja vista que, atualmente, essas informações não estão disponíveis nos certificados emitidos pelas instituições, inclusive nos da Escola Nacional de Administração Pública - Enap? Haveria outros documentos possíveis para atender a essa exigência.*

**Resposta:** Este órgão central do SIPEC ratifica o entendimento apresentado pela Divisão de Legislação de Pessoal do MMA no item 4.3.1 da Nota Técnica nº 170/2021-MMA, de que o *“CERTIFICADO é um documento concedido que ATESTARÁ que seu titular participou de alguma ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento”*, e que *“nada impede que os modelos atuais de certificados sejam retificados para que constem as informações necessárias.”* Ou seja, o certificado é um documento oficial concedido com a finalidade de comprovar a participação em ação de desenvolvimento, e que podem ser adaptados para apresentar informações detalhadas quanto a forma de acompanhamento didático, quando necessário.

10. **Questão:** *b) No caso da alínea b, o relatório a ser exigido seria o relatório de atividades? Considerando que ele é exigido apenas nos casos de afastamento, como proceder nos casos em que o servidor participou de ação de desenvolvimento sem o afastamento? Ainda, como a chefia imediata irá efetivamente acompanhar as ações de desenvolvimento ao longo da ação, especialmente nas de médio e longo prazo, tais como as realizadas por licença para capacitação e afastamento para pós-graduação stricto sensu? Caso o chefe se recuse a assinar o relatório do servidor, como proceder?*

**Resposta:** Este órgão central do SIPEC ratifica o entendimento apresentado pela Divisão de Legislação de Pessoal do MMA no item 4.3.2 da Nota Técnica nº 170/2021-MMA, de que o servidor *“relate de forma estruturada, por meio de um documento formal, sua participação na ação correlacionando o aprendizado com as funções exercidas em sua unidade”*, bem como quanto a assinatura do relatório, que se for recusada pela chefia mediata, a assinatura do

relatório deve ser “*submetida ao seu superior, em observância ao princípio da hierarquia.*”. Cabe ressaltar que o acompanhamento hierárquico imediato aferido via 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.

11. **Questão:** 8. *Em relação aos artigos 16 e 17, perguntamos: Será possível a contratação de ação de desenvolvimento transversais, quando os cursos na Enap não atenderem à necessidade de desenvolvimento do servidor? Ou está autorizada apenas a contratação de ação de desenvolvimento não transversal?*

**Resposta:** O entendimento deste órgão central do SIPEC é de que é possível a contratação de ação de desenvolvimento transversal que não for atendida pela ENAP, conforme orientação disponibilizada na MANIFESTAÇÃO TÉCNICA DOS PLANOS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2020-2021, *in verbis*:

“E se determinada necessidade de desenvolvimento não constar na devolutiva (planilha) da Enap?

Neste caso, significa que para aquela necessidade apontada no PDP, a Enap, por meio da sua análise e cruzamento dos dados, não encontrou ações de desenvolvimento de seu portfólio que pudessem atendê-la.

Então, para esses casos (necessidades não apresentadas na planilha de devolutiva da Enap), o órgão/entidade poderá realizar ações de desenvolvimento com outras instituições, apresentando as devidas justificativas no processo de contratação.”

Destaca-se que tal devolutiva tem caráter apenas orientativo, sendo a decisão final do órgão ou entidade, desde que devidamente justificada.

12. **Questão:** 9. *Na análise do inciso V do art. 27, gostaríamos de confirmar o entendimento de que não se aplica o interstício entre afastamento para pós-graduação stricto sensu e na sequência, um afastamento para licença para capacitação.*

**Resposta:** Com relação à licença capacitação, o § 4º do art. 25 do Decreto nº 9.991/2019 determina que “*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*”. Ressalta-se que este órgão central do SIPEC já apresentou entendimento quanto à utilização de licença para capacitação na hipótese da necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento de pós-graduação:

Item 7 da Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME, que apresenta entendimento sobre utilização de licença para capacitação na hipótese da necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento de pós-graduação *stricto sensu* e de estudo no exterior, *in verbis*:

“7. A fim de cumprir as hipóteses de prorrogação dos prazos para participar de pós-graduação *strictu sensu* no País ou para realizar estudo no exterior, de que tratam os § 4 do artigo 25 do Decreto nº 9.991/2019, o artigo 7º do Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985, e o § 1º do artigo 95 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação desde que respeitado o limite máximo de afastamento de até 04 (quatro) anos consecutivos, ou seja, nesse caso, é possível autorizar a utilização da licença para capacitação desde que o período total de afastamento, incluída a prorrogação, não exceda a 04 (quatro) anos consecutivos.”

Item 7 e 8 da Nota Técnica SEI nº 23942/2020/ME:

“7. De acordo com o inciso II, do art. 25 do Decreto 9.991/2019, a licença para capacitação poderá ser concedida para "elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado". Destaca-se, no entanto, a necessidade de se observar o limite máximo de afastamento de 4 (quatro) anos nos termos do § 2º do art. 95 da Lei nº 8.112/1990.

8. Assim, desde que não ultrapasse os prazos limites estabelecidos na Lei 8.112/1990 e no Decreto nº 91.800/1985, e atendidos os critérios de concessão do Decretos nº 9.991/2019 , o servidor pode solicitar a licença para complementar o afastamento.”

Considerando os entendimentos apresentados por este órgão central do SIPEC, verifica-se que o servidor poderá utilizar a licença para capacitação, desde que atendidos os requisitos constantes na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e respeitado o limite máximo de afastamento de até 4 (quatro) anos consecutivo. Ou seja, é possível autorizar a utilização da licença para capacitação desde que o período total de afastamento, não exceda a 4 (quatro) anos consecutivos.

13. **Questão:** 10. *Solicitamos orientação em relação à forma de publicação do ato de afastamento, previsto no inc. IX do art. 28. Ainda, questionamos se seria possível, para os casos de treinamentos regularmente instituídos definidos pelo órgão, como sendo realizados com afastamento (cursos fechados, por exemplo), a dispensa da publicação do ato de concessão do afastamento, considerando que, na prática, observamos que, muitas vezes, o período entre o surgimento da oportunidade, a solicitação de participação nesses treinamentos e a efetiva realização dos mesmos é curto e a publicação poderia não ser realizada a tempo e, ademais, representar um entrave para efetiva participação na ação de desenvolvimento, no caso do treinamento regularmente instituído?*

**Resposta:** Este órgão central do SIPEC esclarece que a publicação do ato de concessão de afastamento não deve ser dispensada. A publicação é exigida considerando o exposto no art. 29 do Decreto nº 9.991/2019, *in verbis*:

Art. 29. O servidor poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício somente após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.

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.

## CONCLUSÃO

14. Por todo exposto, sugere-se o encaminhamento da presente Nota Técnica à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente, para ciência e providências cabíveis acerca do entendimento apresentado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal deste Ministério, na qualidade de órgão central do SIPEC.

Documento assinado eletronicamente

**CAROLINA SGARABOTO**

Administradora

Documento assinado eletronicamente

**EDUARDO VIANA ALMAS**

Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas

De acordo. Encaminhe-se à consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

**MARIA DA PENHA BARBOSA DA CRUZ**

Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Aprovo. Encaminhe-se conforme proposto.

Documento assinado eletronicamente

**SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL**

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Maria da Penha Barbosa da Cruz, Diretor(a)**, em 08/03/2021, às 21:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Coordenador(a)-Geral**, em 09/03/2021, às 09:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Sgaraboto, Administrador(a)**, em 09/03/2021, às 09:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 09/03/2021, às 18:49, 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.economia.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **13963232** e o código CRC **336CEA81**.

