



**Data**  
29/06/2020 17:55:18

**Setor de Origem**  
IFSULDEMINAS - IFSULDEMINAS - CDP

**Tipo**  
Pessoal:  
Consulta

**Assunto**  
Consulta jurídica a ser encaminhada ao MEC sobre a compatibilidade do Programa Institucional de Qualificação (PIQ) e a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNPD)

**Interessados**  
Joao Tadeu Gomes, Regiane Cristina Magalhaes

**Situação**  
Em trâmite

## Trâmites

- 07/06/2021 15:23  
**Recebido por: IFSULDEMINAS - CONSUP: Pamela Helia de Oliveira**
- 02/06/2021 16:43  
**Enviado por: IFSULDEMINAS - CDP: Cassia Mara Ribeiro de Paiva**
- 02/06/2021 16:42  
**Recebido por: IFSULDEMINAS - CDP: Cassia Mara Ribeiro de Paiva**
- 02/06/2021 15:56  
**Enviado por: IFSULDEMINAS - PROGEP: Cassia Mara Ribeiro de Paiva**
- 02/06/2021 15:54  
**Recebido por: IFSULDEMINAS - PROGEP: Cassia Mara Ribeiro de Paiva**
- 01/06/2021 16:49  
**Enviado por: IFSULDEMINAS - CONSUP: Pamela Helia de Oliveira**
- 01/06/2021 16:36  
**Recebido por: IFSULDEMINAS - CONSUP: Pamela Helia de Oliveira**
- 01/06/2021 16:26  
**Enviado por: IFSULDEMINAS: Marcelo Bregagnoli**
- 01/06/2021 16:25  
**Recebido por: IFSULDEMINAS: Marcelo Bregagnoli**
- 01/06/2021 16:23  
**Enviado por: IFSULDEMINAS - CONSUP: Pamela Helia de Oliveira**

01/06/2021 14:34

**Recebido por: IFSULDEMINAS - CONSUP: Pamela Helia de Oliveira**

31/05/2021 19:00

**Enviado por: IFSULDEMINAS - CDP: Cassia Mara Ribeiro de Paiva**

28/04/2021 11:23

**Recebido por: IFSULDEMINAS - CDP: Joao Tadeu Gomes**

27/04/2021 18:47

**Enviado por: IFSULDEMINAS - CLN: Alanna Pires da Silva**

27/04/2021 18:45

**Recebido por: IFSULDEMINAS - CLN: Alanna Pires da Silva**

27/04/2021 13:54

**Enviado por: IFSULDEMINAS - PFED: Dauri Ribeiro da Silva**

23/04/2021 10:18

**Recebido por: IFSULDEMINAS - PFED: Ilton Zacarias Pereira**

22/04/2021 19:51

**Enviado por: IFSULDEMINAS - CLN: Alanna Pires da Silva**

22/04/2021 11:44

**Recebido por: IFSULDEMINAS - CLN: Alanna Pires da Silva**

15/04/2021 10:13

**Enviado por: IFSULDEMINAS - CDP: Joao Tadeu Gomes**

15/04/2021 09:12

**Recebido por: IFSULDEMINAS - CDP: Joao Tadeu Gomes**

25/03/2021 16:41

**Enviado por: IFSULDEMINAS - PROGEP: Luiz Ricardo de Moura Gissoni**

23/03/2021 11:32

**Recebido por: IFSULDEMINAS - PROGEP: Luiz Ricardo de Moura Gissoni**

22/03/2021 17:29

**Enviado por: IFSULDEMINAS - CDP: Joao Tadeu Gomes**

22/03/2021 14:13

**Recebido por: IFSULDEMINAS - CDP: Joao Tadeu Gomes**

22/03/2021 14:09

**Enviado por: IFSULDEMINAS - EXTERNO: Alanna Pires da Silva**

18/02/2021 18:24

**Recebido por: IFSULDEMINAS - EXTERNO: Cassia Mara Ribeiro de Paiva**

03/07/2020 16:39

**Enviado por: IFSULDEMINAS - CLN: Alanna Pires da Silva**

02/07/2020 16:02

**Recebido por: IFSULDEMINAS - CLN: Alanna Pires da Silva**

30/06/2020 09:45

**Enviado por: IFSULDEMINAS - CDP: Joao Tadeu Gomes**



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - Reitoria  
Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, Pousa Alegre / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

Processo: 23343.001869.2020-48

Assunto: Solicitação de encaminhamento ao MEC de consulta jurídica

**À Coordenadoria de Legislação e Normas,**

Diante da publicação do Decreto 9.991 de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, surgiram dúvidas em relação ao embasamento legal para o Programa Institucional de Qualificação (PIQ) do IFSULDEMINAS, se o mesmo atenderia à nova legislação.

No âmbito do IFSULDEMINAS, o PIQ é regulamentado pela Resolução nº 057/2018, de 22 de agosto de 2018 (em anexo). Tal programa tem como objetivo oferecer fomento aos servidores, para fortalecer a promoção da sua qualificação, o seu desenvolvimento e aprimoramento contínuo, possibilitando a melhoria do desempenho individual e institucional, conforme determina o art. 2º da citada normativa:

*Art. 2º - O PIQ tem como objetivo oferecer fomento aos servidores, para fortalecer a promoção da sua qualificação, o seu desenvolvimento e aprimoramento contínuo, possibilitando a melhoria do desempenho individual e institucional.*

*§1º - O PIQ faz parte da missão institucional de oferecer apoio, a partir de um conjunto integrado de iniciativas a curto, médio e longo prazo, devendo os dirigentes se comprometer com seu planejamento e execução.*

*§2º - São considerados objetivos específicos do PIQ:*

*I. Contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão;*

*II. Capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição;*

*III. Promover ações de qualificação para os servidores no âmbito da educação fundamental, ensino médio, graduação, pós-graduação Lato Sensu, pós-graduação Stricto Sensu e Pós-Doutorado;*

*IV. Potencializar o componente da qualificação como elemento motivacional para a progressão na carreira e para o desenvolvimento pessoal e institucional.*

O programa incentiva a qualificação dos servidores em cursos da educação formal. Através da publicação do edital é disponibilizado o auxílio financeiro pelo período máximo de dez meses. O valor do auxílio depende do tipo de curso e se a instituição ofertante do curso é pública ou privada, ajudando assim a custear parte da qualificação do servidor. Essa ação vem contribuindo significativamente ao longo dos anos para o aumento da titulação do quadro de servidores do IFSULDEMINAS, conforme pode ser observado nos quadros a seguir.

Quadro 01 - Evolução titularidade docentes IFSULDEMINAS

Titulação	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Superior	5,05%	2,23%	4,28%	3,59%	2,87%	2,08%	2,01%	1,25%
Especialização	20,50%	19,27%	14,86%	12,18%	9,77%	8,88%	6,95%	5,73%
Mestrado	50,16%	50,84%	50,00%	50,30%	51,15%	47,26%	45,16%	45,52%
Doutorado	24,29%	27,65%	30,86%	33,93%	36,21%	41,78%	45,89%	47,49%

<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
--------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

No Quadro 01 destaca-se a evolução da titulação de doutorado, onde ocorreu o aumento da porcentagem de doutores de forma crescente.

Quadro 02 - Evolução titularidade TAEs IFSULDEMINAS

<b>Escolaridade</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Sem graduação	27,16%	22,48%	21,40%	19,81%	14,86%	13,18%	10,33%	7,41%
Superior	19,80%	20,64%	21,40%	20,58%	19,45%	18,59%	18,39%	18,44%
Especialização	47,46%	49,77%	47,28%	46,80%	47,89%	46,93%	47,11%	45,75%
Mestrado	5,58%	6,88%	9,34%	12,23%	17,25%	20,58%	22,59%	26,04%
Doutorado	0,00%	0,23%	0,58%	0,58%	0,55%	0,72%	1,58%	2,35%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

No Quadro 02, referente à titulação dos Técnicos Administrativos em Educação do IFSULDEMINAS, destaca-se o crescimento contínuo da titulação de mestrado.

Com a publicação e vigência do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, foram estabelecidas novas diretrizes para a participação em programas de capacitação e desenvolvimento de pessoal. Segundo este decreto, as despesas com as capacitações podem ser custeadas pela órgão, conforme mencionado nos artigos abaixo transcritos:

*Art. 12. O titular do órgão central do SIPEC editará normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto, que incluirão:*

*(...)*

*VIII - o detalhamento das condições e dos critérios para reembolso das despesas comprovadamente efetuadas para custeio de inscrição e mensalidade de ação de desenvolvimento formal, presencial ou à distância, prevista no PDP. (grifei e destaquei)*

*Art. 16. 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 manifestação técnica do órgão central do SIPEC sobre o PDP.*

*Parágrafo único. As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. (grifei e destaquei)*

O art. 3º da Resolução nº 057/2018 expressa a finalidade do PIQ:

*Art. 3º - O auxílio financeiro para qualificação objetiva custear parte das despesas dos servidores com cursos formalmente ofertados por instituições de ensino reconhecidas em suas devidas instâncias. O fomento será originário de cota anual de cada campus e da Reitoria, conforme programação orçamentária, considerando a disponibilidade de cada ano para tal finalidade. (grifei e destaquei)*

Assim, há o entendimento de que é possível o pagamento do auxílio financeiro regulamentado pelo PIQ para servidores estudantes de educação formal, cujas ações de qualificação estejam previstos no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da Instituição, desde haja disponibilidade orçamentária e o cumprimento das demais regras previstas.

Entretanto para evitar que haja uma interpretação errônea ou equivocada da legislação vigente, surgem os seguintes questionamentos:

- *O PIQ é abrangido pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal? E poderá ser mantido?*

Outro ponto que também gerou dúvidas é o artigo 23 da IN 201, de 11 de setembro de 2019, que diz:

*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.*

*Parágrafo único. Aplica-se o interstício mínimo previsto no caput à concessão de participação em programa de treinamento regularmente instituídos.*

Como se vê, a IN citada institui um prazo de 60 dias entre a participação de programas regularmente instituídos. Como o PIQ é pago em parcelas mensais, surgem os seguintes questionamentos:

- ***O servidor que, hipoteticamente, estiver recebendo o PIQ, poderá participar de um outro programa de treinamento regularmente instituído? Ou terá que cumprir o interstício do artigo 23?***

Por fim, cabe mencionar que o Plano de Desenvolvimento Institucional do IFSULDEMINAS 2019-2023, (disponível em: <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/pdi/diagramacao-pdi.pdf>) estabelece como um dos objetivos estratégicos do IFSULDEMINAS “fortalecer as políticas de incentivo à qualificação e capacitação continuada de docentes, técnicos administrativos e tutores”. E a manutenção do PIQ é um instrumento fundamental para que esses objetivos sejam atingidos, contribuindo assim para o Desenvolvimento Institucional.

Diante do exposto, encaminhamos o presente processo para esta Coordenadoria, com o intuito de ser enviado ao Órgão Central do SIPEC para análise e solução de nossos questionamentos.

Desde já agradecemos e estamos à disposição para mais esclarecimentos.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Luiz Ricardo de Moura Gissoni**, PRO-REITOR - CD2 - RET - PROGEP, em 30/06/2020 00:13:15.
- **Regiane Cristina Magalhaes**, COORDENADOR GERAL - CD4 - RET - CGDPQV, em 29/06/2020 23:03:25.
- **Joao Tadeu Gomes**, COORDENADOR - FG1 - RET - CDP, em 29/06/2020 18:49:17.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 29/06/2020. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 71310  
Código de Autenticação: f0f1789137





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS**  
**Conselho Superior**

Avenida Vicente Simões, 1111 – Bairro Nova Pouso Alegre – 37553-465 - Pouso Alegre/MG

Fone: (35) 3449-6150/E-mail: [reitoria@ifsuldeminas.edu.br](mailto:reitoria@ifsuldeminas.edu.br)

**RESOLUÇÃO N° 057/2018, DE 22 DE AGOSTO DE 2018.**

*Dispõe sobre a Aprovação da revisão da Normativa do Programa Institucional de Qualificação – PIQ.*

O Reitor e Presidente do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais, Professor Marcelo Bregagnoli, nomeado pelo Decreto de 23 de julho de 2018, DOU nº 141/2018 – seção 2, página 1 e em conformidade com a Lei 11.892/2008, no uso de suas atribuições legais e regimentais, considerando a deliberação do Conselho Superior em reunião realizada na data de 22 de agosto de 2018, **RESOLVE:**

Art. 1º- **Aprovar** a revisão da Normativa do Programa Institucional de Qualificação – PIQ. (Anexo)

Art. 2º - Revogar a Resolução 073/2016 de 15 de dezembro de 2016.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura, revogadas as disposições em contrário.

Pouso Alegre, 22 de agosto de 2018.

**Marcelo Bregagnoli**  
**Presidente do Conselho Superior**  
**IFSULDEMINAS**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS**  
**Conselho Superior**

Avenida Vicente Simões, 1111 – Bairro Nova Pousa Alegre – 37553-465 - Pousa Alegre/MG

Fone: (35) 3449-6150/E-mail: [reitoria@ifsuldeminas.edu.br](mailto:reitoria@ifsuldeminas.edu.br)

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QUALIFICAÇÃO - PIQ**

**CONCEITOS E OBJETIVOS**

Art. 1º - A presente normativa regulamenta o Programa Institucional de Qualificação (PIQ) no âmbito do IFSULDEMINAS.

Parágrafo único - Para fins dessa normatização, considera-se “Qualificação” como o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor em sua carreira.

Art. 2º - O PIQ tem como objetivo oferecer fomento aos servidores, para fortalecer a promoção da sua qualificação, o seu desenvolvimento e aprimoramento contínuo, possibilitando a melhoria do desempenho individual e institucional.

§1º - O PIQ faz parte da missão institucional de oferecer apoio, a partir de um conjunto integrado de iniciativas a curto, médio e longo prazo, devendo os dirigentes se comprometer com seu planejamento e execução.

§2º - São considerados objetivos específicos do PIQ:

- I. Contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão;
- II. Capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição;
- III. Promover ações de qualificação para os servidores no âmbito da educação fundamental, ensino médio, graduação, pós-graduação *Lato Sensu*, pós-graduação *Stricto Sensu* e Pós-Doutorado;
- IV. Potencializar o componente da qualificação como elemento motivacional para a progressão na carreira e para o desenvolvimento pessoal e institucional.



## FOMENTO

Art. 3º - O auxílio financeiro para qualificação objetiva custear parte das despesas dos servidores com cursos formalmente ofertados por instituições de ensino reconhecidas em suas devidas instâncias. O fomento será originário de cota anual de cada *campus* e da Reitoria, conforme programação orçamentária, considerando a disponibilidade de cada ano para tal finalidade.

## PROCESSO SELETIVO E CONCESSÃO

Art. 4º - O servidor receberá o auxílio mediante participação e classificação em processo seletivo específico da unidade na qual estiver em exercício.

Art. 5º - O processo seletivo ocorrerá preferencialmente no primeiro trimestre do ano, por meio de edital.

Parágrafo único - Havendo disponibilidade orçamentária, poderá ser lançado mais de um edital durante o ano.

Art. 6º - Para solicitar o auxílio, além de realizar sua inscrição, o servidor deverá preencher o Termo de Compromisso e Responsabilidade (Anexo I).

Art. 7º - A classificação dos servidores ficará a cargo, nos *campi*, da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), Comissão Interna de Supervisão (CIS) e Gestão de Pessoas. Na Reitoria ficará sob responsabilidade da Comissão Interna de Supervisão (CIS) e da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP).

Art. 8º - A homologação será realizada pelos Diretores-Gerais nos *campi* e pelo Reitor, no caso da Reitoria.

Art. 9º - O acompanhamento dos processos ficará sob a responsabilidade da Diretoria de Gestão de Pessoas ou seu equivalente nos *campi*.

Art. 10 - Os auxílios poderão ser concedidos no período de março a dezembro, totalizando até 10 auxílios por servidor no exercício do ano, não sendo garantida sua renovação imediata no ano seguinte, sendo necessária a participação e classificação em novo edital.

Art. 11 - O auxílio financeiro deverá ser suspenso no caso de trancamento, desistências, jubramento, mudanças de programa e conclusão de curso.

Parágrafo único - O servidor deverá informar imediatamente ao setor responsável pelo controle do auxílio qualquer alteração no decorrer do curso, encaminhando a documentação pertinente.

Art. 12 - O servidor poderá se beneficiar com apenas um auxílio financeiro do PIQ por vez, independentemente da quantidade de cursos que estiver realizando.

Art. 13 - Não será autorizado o pagamento do PIQ fora do período regular do curso.

Art. 14 - Em caso de mudança de unidade de exercício, o auxílio será imediatamente suspenso. Para nova possibilidade de recebimento do benefício, o servidor deverá participar do processo seletivo do novo local de trabalho.

Art. 15 - Os valores mensais do PIQ são apresentados no Quadro 1.

**Quadro 1 – Valores mensais do Programa Institucional de Qualificação – PIQ**

<b>Nível do Curso</b>	<b>Instituição Pública</b>	<b>Instituição Privada</b>
<b>Pós-Doutorado</b>	R\$ 300,00	R\$ 300,00
<i>Stricto sensu</i>	R\$ 300,00	R\$ 500,00
<i>Lato sensu</i>	R\$ 100,00	R\$ 200,00
<b>Graduação</b>	R\$ 200,00	R\$ 300,00

<b>Técnico</b>	R\$ 100,00	R\$ 150,00
<b>Médio</b>	R\$ 100,00	R\$ 150,00
<b>Fundamental</b>	R\$ 100,00	R\$ 150,00
<b>OBS: Para cursos a distância (EAD), de qualquer nível de ensino, os valores do Quadro 1 serão deduzidos pela metade.</b>		

### **CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA INSCRIÇÃO**

Art. 16 - Condições necessárias para inscrição no PIQ:

- I. Poderão se inscrever no PIQ servidores efetivos e em exercício do quadro do IFSULDEMINAS, regularmente matriculados em cursos de instituições reconhecidas em suas devidas instâncias. Não serão aceitas inscrições de servidores matriculados em disciplinas isoladas, ou na condição de aluno especial;
- II. Não apresentar escolaridade ou titulação equivalente ou superior àquela a ser alcançada com a concessão do auxílio, exceto se for comprovado o interesse institucional, através de declaração assinada pelo dirigente máximo da unidade na qual o servidor estiver pleiteando o auxílio;
- III. Não se encontrar a menos de 2 (dois) anos do início do processo de aposentadoria;
- IV. Não possuir bolsas ou qualquer outro tipo de auxílio estudantil concedido pelo próprio instituto ou órgãos e agências de fomento. No caso de perjúrio, serão aplicadas as sanções legais;
- V. Cumprimento da exigência mínima da Normativa Docente (no caso de docentes), comprovada através de relatório aprovado, referente ao semestre letivo imediatamente anterior à publicação do edital;

VI. Estão impedidos de se inscrever no Programa Institucional de Qualificação, servidores em afastamento integral e servidores com licença sem remuneração. Os servidores contemplados com o PIQ, que obtiverem o afastamento integral ou saírem de licença sem remuneração durante a execução do Programa, deverão informar imediatamente o setor responsável, para que seja cessado o recebimento do auxílio, não havendo necessidade de devolução das parcelas recebidas antes da data do afastamento ou licença;

VII. Estar adimplente com a entrega de documentos e relatórios referentes a editais anteriores.

### **CRITÉRIOS PARA CLASSIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS**

Art. 17 - A forma de concessão atenderá os critérios, em ordem classificatória, mediante disponibilidade orçamentária, indistintamente entre docentes e técnicos administrativos.

§1º - A classificação do servidor no edital não garante o recebimento do PIQ.

§2º - Os critérios de classificação são apresentados no Quadro 2.

**Quadro 2 - Critérios para Classificação dos Candidatos**

<b>Itens</b>	<b>Subitens</b>	<b>Pontuação</b>
1. Tempo de efetivo exercício	1.1 Tempo de efetivo exercício no IFSULDEMINAS (os períodos de afastamento integral para qualificação não serão contabilizados)	0,2 pontos por mês
2. Participação institucional	2.1. Participação em Fiscalizações de Contratos, Comissões, Conselhos, Colegiados, Câmaras, ou similares, comprovados através de portarias (ou documentos equivalentes) com emissão ou	1,0 ponto por mês, limitado a 12 pontos por portaria (ou documento equivalente) para participação em Fiscalizações de Contratos e 0,5 pontos por mês, limitado a 6 pontos por portaria (ou documento equivalente) para as demais participações

	vigência (total ou parcial) dentro dos últimos 12 meses anteriores à publicação do edital	
3. Nível do curso	3.1. Ensino Fundamental	25 pontos
	3.2. Ensino Médio	23 pontos
	3.3. Técnico	21 pontos
	3.4. Graduação	19 pontos
	3.5. Especialização	17 pontos
	3.6. Mestrado	15 pontos
	3.7. Doutorado	13 pontos

	3.8. Pós-doutorado	11 pontos
4. Tempo de curso	4.1 Tempo em que o servidor se encontra regularmente matriculado no curso	0,5 pontos por mês

Art. 18 - Em caso de empate, será beneficiado o servidor que obtiver maior pontuação no critério “Tempo de efetivo exercício”. Persistindo o empate, serão observadas as pontuações dos critérios: “Participação institucional”, “Nível do curso” e “Tempo de curso”, respectivamente, até que ocorra o desempate.

### **DAS OBRIGAÇÕES DO SERVIDOR**

Art. 19 - O servidor autorizado a receber o auxílio financeiro para qualificação deverá cumprir as seguintes exigências:

I - Assinar o Termo de Compromisso e Responsabilidade (Anexo I);

II - Enviar ao DGP (ou equivalente nos *campi*), ao final de cada semestre, para ser anexado ao processo, uma declaração da Instituição na qual realiza o curso, comprovando as atividades, a frequência e as notas, ou declaração do orientador sobre as atividades que estão sendo desenvolvidas no período. O não cumprimento deste inciso acarreta o corte do pagamento do auxílio até a data da regularização da obrigação;

III - Quando o curso para o qual foi contemplado exigir a produção de Dissertações, Teses, Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) ou qualquer outra produção técnico-científica, deverá ser citado no corpo do material produzido o apoio recebido do IFSULDEMINAS;

IV - O material de que trata o inciso acima deverá ser encaminhado em formato PDF, em sua versão final reconhecida pela instituição na qual realizou o curso, através de processo eletrônico, para a biblioteca do *campus* de exercício do servidor e/ou para a biblioteca do *campus* que possuir eixos afins ao trabalho realizado. O bibliotecário-documentalista responsável fará a conferência da citação do IFSULDEMINAS e emitirá uma declaração de entrega do material comprovando as devidas citações. O servidor entregará essa

declaração na Diretoria de Gestão de Pessoas ou seu equivalente nos *campi*. Caso não tenha sido citado o IFSULDEMINAS, o servidor deverá devolver os auxílios recebidos;

V – Em até 30 (trinta) dias após o término do curso, o servidor deverá encaminhar à Diretoria de Gestão de Pessoas ou seu equivalente nos *campi*, os documentos que comprovem a conclusão do curso. Tais documentos devem conter a ciência de todas as chefias, inclusive do dirigente máximo da unidade.

VI – O servidor deverá apresentar, em até 180 dias após a entrega do comprovante de conclusão do curso, cópia autenticada do diploma ou certificado;

VII – Caso o servidor obtenha outro auxílio financeiro estudantil (como por exemplo: FAPEMIG, CAPES, etc) enquanto estiver usufruindo do PIQ, deverá encaminhar imediatamente via ofício, comunicado optando por um dos auxílios, não podendo, em hipótese alguma, acumular o recebimento do PIQ com outras bolsas/auxílios.

Art. 20 - Em caso de exoneração, vacância ou redistribuição para outra instituição, antes de decorrido 06 (seis) meses do fim da concessão do auxílio, o servidor deverá devolver ao IFSULDEMINAS os auxílios recebidos referentes ao último edital pelo qual foi contemplado.

Art. 21 - Caso o servidor não conclua o curso para o qual solicitou o PIQ, deverá devolver ao IFSULDEMINAS o valor integral recebido, referente a todos os editais que tenha participado (relacionados ao curso em questão).

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Art. 22 - Em hipótese alguma haverá pagamento retroativo a meses anteriores ao mês de publicação do edital.

Art. 23 - Os casos omissos nesta normativa serão analisados pela CPPD/CIS e DGP (ou seu equivalente nos *campi*) e posteriormente encaminhados para decisão final do dirigente máximo da unidade. O dirigente que achar necessário, antes de proceder com a decisão final, poderá solicitar a análise de outras comissões, colegiados ou câmaras, ou ainda, da Procuradoria Federal.

Art. 24 - Fica revogada a Resolução N° 73 de 15 de dezembro de 2016.

Pouso Alegre/MG, 22 de agosto de 2018.

Marcelo Bregagnoli  
Reitor do IFSULDEMINAS  
DOU n° 141 – Seção 2 – Pág. 1  
Decretos de 23 de julho de 2018

## ANEXO I

### TERMO DE COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QUALIFICAÇÃO - PIQ

Pelo presente TERMO DE COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE, eu, \_\_\_\_\_ matrícula  
SIAPE nº \_\_\_\_\_, ocupante do cargo de \_\_\_\_\_, em exercício  
no (a) \_\_\_\_\_ do IFSULDEMINAS, tendo solicitado  
voluntariamente a concessão do auxílio referente ao Programa Institucional de Qualificação, com a  
finalidade de realizar o Curso de  
\_\_\_\_\_ durante o período previsto  
de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ na instituição de ensino  
\_\_\_\_\_, declaro estar ciente de todas as  
cláusulas do Edital \_\_\_\_\_, e seus anexos e da Resolução \_\_\_\_\_, e  
seus anexos.

Declaro ainda que busquei conhecer todas as regras referentes ao PROGRAMA INSTITUCIONAL DE  
QUALIFICAÇÃO - PIQ, e tenho ciência de que o desconhecimento de tais regras não exime a  
responsabilidade dos meus atos.

Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do servidor



# Documento Digitalizado Público

## Resolução 057/2018 - Aprovação do Programa Institucional de Qualificação (PIQ)

**Assunto:** Resolução 057/2018 - Aprovação do Programa Institucional de Qualificação (PIQ)  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** Resolução  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - RET - CDP**, em 30/06/2020 09:14:24.

Este documento foi armazenado no SUAP em 30/06/2020. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 65997

**Código de Autenticação:** c57a376789





**Presidência da República**  
**Secretaria-Geral**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**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.

Vigência

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, **caput**, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto nos art. 87, art. 95, art. 96-A e art. 102, **caput**, incisos IV, VII e VIII, alínea "e", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

**DECRETA :**

**Objeto e âmbito de aplicação**

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.'

**Instrumentos**

Art. 2º São instrumentos da PNDP:

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;

II - o relatório anual de execução do PDP;

III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

IV - o relatório consolidado de execução do PDP; e

V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Parágrafo único. Caberá ao órgão central do SIPEC dispor sobre os instrumentos da PNDP.

**Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP**

Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais.

§ 1º O PDP deverá:

I - alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;

VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

§ 2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

Art. 4º O PDP conterá:

I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

II - o público-alvo de cada ação de desenvolvimento;

III - as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada;

e

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão sua proposta de PDP, aprovada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, ao órgão central do SIPEC, nos termos do disposto no art. 12.

§ 1º O PDP poderá ser revisado, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo.

§ 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o PDP será aprovado novamente pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para o 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 e observada a segregação de funções quanto ao disposto no § 3º.

§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade é responsável pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiará os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação.

Art. 6º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades integrantes do SIPEC encaminharão ao órgão central o relatório anual de execução do PDP, que conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e a sua realização.

Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:

I - identificação dos eventos de riscos;

II - avaliação dos riscos;

III - definição das respostas aos riscos; e

IV - implementação de medidas de controle.

### **Órgão central do SIPEC**

Art. 8º O órgão central do SIPEC disponibilizará manifestação técnica para orientar a execução das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP.

Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterà as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se ações transversais as ações comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC.

Art. 10. Caberá ao órgão central do SIPEC avaliar os relatórios anuais de execução dos PDP dos órgãos e das entidades e, se necessário:

I - orientar o correto planejamento e execução dos PDP subsequentes; e

II - solicitar informações adicionais ou justificativas quanto à execução das ações de desenvolvimento.

Art. 11. Caberá ao órgão central do SIPEC elaborar o relatório consolidado de execução dos PDP, a partir da consolidação das informações constantes dos relatórios anuais de execução dos PDP.

Parágrafo único. O órgão central do SIPEC é responsável por avaliar a execução dos PDP e a observância das diretrizes pelos órgãos e pelas entidades.

### **Normas complementares**

Art. 12. O titular do órgão central do SIPEC editará normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto, que incluirão:

I - os prazos para encaminhamento do PDP e do relatório anual de execução do PDP;

II - os prazos para o encaminhamento da manifestação técnica sobre o PDP aos órgãos e às entidades;

III - os prazos para conclusão do Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento e do relatório consolidado de execução dos PDP;

IV - o detalhamento das condições para a realização das despesas com desenvolvimento de pessoas, nos termos do disposto nos art. 16, art. 17 e art. 30;

V - o procedimento para a avaliação e a aprovação do pedido de afastamento do servidor, com as informações e os documentos necessários à instrução do pedido;

VI - a forma e o conteúdo da divulgação das informações de que trata o parágrafo único do art. 16;

VII - as condições e os prazos para a comprovação da efetiva participação do servidor na ação que gerou seu afastamento; e

VIII - o detalhamento das condições e dos critérios para reembolso das despesas comprovadamente efetuadas para custeio de inscrição e mensalidade de ação de desenvolvimento formal, presencial ou à distância, prevista no PDP.

### **Escolas de Governo do Poder Executivo federal**

Art. 13. Caberá à Enap:

I - coordenar a rede de escolas de governo do Poder Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União;

II - definir as formas de incentivo para que as universidades federais atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP;

III - propor ao Ministro de Estado da Economia os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

IV - coordenar as iniciativas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos e das entidades do SIPEC, permitida a distribuição das atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação de ações de desenvolvimento das competências transversais às escolas de governo do Poder Executivo federal e aos órgãos e entidades que manifestarem interesse;

V - promover, elaborar e executar ações de desenvolvimento destinadas a preparar os servidores para o exercício de cargos em comissão e funções de confiança além de coordenar e supervisionar os programas de desenvolvimento de competências de direção, chefia, de coordenação e supervisão executados pelas escolas de governo, pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e

VI - atuar, em conjunto com os órgãos centrais dos sistemas estruturadores, na definição, na elaboração e na revisão de ações de desenvolvimento das competências essenciais dos sistemas estruturadores.

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia reconhecerá os órgãos e entidades de que trata o inciso III do **caput** como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação.

Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, sob a coordenação da Enap:

I - apoiar o órgão Central do SIPEC na consolidação e na priorização das necessidades de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

II - planejar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender, de forma prioritária, às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; e

III - ofertar, em caráter complementar à Enap, as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações.

Art. 15. Caberá aos órgãos centrais dos sistemas estruturadores, de forma permanente:

I - definir e revisar a grade de competências essenciais dos respectivos sistemas; e

II - atuar, em conjunto com a Enap, para o desenvolvimento de programas de ações de desenvolvimento de competências essenciais dos sistemas estruturadores.

### **Realização de despesas**

Art. 16. 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 manifestação técnica do órgão central do SIPEC sobre o PDP.

Parágrafo único. As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento.

Art. 17. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

Parágrafo único. Exceções ao disposto no **caput** poderão ser aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, mediante justificativa e aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para a titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

### **Afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento**

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.

§ 2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

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.

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 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.

§ 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.

§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese do § 1º serão avaliadas pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade a que o servidor estiver vinculado, permitida a delegação 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.

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º.

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.

§ 2º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades poderão utilizar avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos programas de pós-graduação **stricto sensu** efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no processo seletivo de que trata o **caput** .

§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.

Art. 23. O processo de afastamento do servidor conterà as informações e os documentos estabelecidos nas normas de que trata o art. 12.

Art. 24. O servidor comprovará a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo definido nos termos do disposto no inciso VII do **caput** do art. 12.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto no § 1º do art. 20.

### **Licença para capacitação**

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.

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.

Art. 28. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

Parágrafo único. A autoridade responsável, na ocasião da concessão, considerará:

I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e

II - os períodos de maior demanda de força de trabalho.

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.

Parágrafo único. O prazo para a decisão final sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários.

### **Reembolso de despesas realizadas por servidor**

Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do servidor em ações de desenvolvimento, 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.

### **Alteração das regras de afastamento do país**

Art. 31. O [Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º .....

Parágrafo único. Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de trinta dias.” (NR) ([Vide](#))

### **Disposições finais e transitórias**



Art. 32. O primeiro PDP elaborado após a entrada em vigor deste Decreto considerará a avaliação da execução do plano anual de capacitação do exercício anterior.

Parágrafo único. No primeiro exercício de vigência deste Decreto:

I - os prazos de elaboração do PDP poderão ser diferenciados, observado o disposto nas normas complementares de que trata o art. 12; e

II - o atendimento ao disposto no inciso I do **caput** do art. 19 poderá ser dispensado para a concessão de afastamento para participar de ação de desenvolvimento.

Art. 33. A alteração do [Decreto nº 91.800, de 1985](#), não produzirá efeitos para os servidores que já estiverem afastados do País na data de entrada em vigor deste Decreto.

Art. 34. Os órgãos e as entidades adequarão seus atos normativos internos ao disposto neste Decreto no prazo de trinta dias, contado da data de entrada em vigor deste Decreto.

### **Revogação**

Art. 35. Ficam revogados:

I - o [Decreto nº 2.915, de 30 de dezembro de 1998](#);

II - o [Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006](#); e

III - o [Decreto nº 9.149, de 28 de agosto de 2017](#).

### **Vigência**

Art. 36. Este Decreto entra em vigor em 6 de setembro de 2019.

Brasília, 28 de agosto de 2019; 198º da Independência e 131º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO  
*Paulo Guedes*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 29.8.2019.

\*

# Documento Digitalizado Público

## Decreto 9.991 - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP)

**Assunto:** Decreto 9.991 - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP)  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** Decreto  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - RET - CDP**, em 30/06/2020 09:17:53.

Este documento foi armazenado no SUAP em 30/06/2020. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 65998

**Código de Autenticação:** 6455f9165c



# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 12/09/2019 | Edição: 177 | Seção: 1 | Página: 31

Órgão: Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal

## INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 201, DE 11 DE SETEMBRO DE 2019

Dispõe 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, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL SUBSTITUTO, DA SECRETARIA ESPECIAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO, GESTÃO E GOVERNO DIGITAL, DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I, II e III do art. 138 do Anexo I do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, resolve:

### Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Estabelecer prazos, condições, critérios, procedimentos e orientações 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.

### Conceitos

Art. 2º Para os fins da aplicação desta Instrução Normativa, entende-se por:

I - ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria; e

II - competências transversais: competências comuns a servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

### Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada órgão ou entidade e das ações planejadas para atendê-las que serão executadas no ano seguinte ao do planejamento.

§ 1º A elaboração, o monitoramento e a avaliação do PDP serão realizados por meio de sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central do SIPEC.

§ 2º O órgão central do SIPEC divulgará guia com orientações que deverão ser seguidas para o uso do sistema.

Art. 4º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade é a responsável pela elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP perante o órgão central do SIPEC e deverá:

I - dar ampla divulgação da PNDP;

II - definir e divulgar internamente qual será a metodologia utilizada para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, sendo obrigatória a consulta às unidades dos órgãos e entidades;

III - garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;

IV - preencher, fazer ajustes e a revisão final, no caso do órgão ou entidade optar pelo preenchimento centralizado na unidade de gestão de pessoas;

V - orientar os servidores responsáveis pelo preenchimento do PDP, acompanhar o preenchimento, fazer ajustes, consolidar e fazer a revisão final, no caso do órgão ou entidade optar pelo preenchimento de forma descentralizada pelas unidades;

VI - enviar o PDP para aprovação da autoridade máxima do órgão ou entidade;

VII - enviar o PDP, devidamente aprovado, ao órgão central do SIPEC até o dia 15 de junho de cada ano civil, ou no dia útil subsequente; e

VIII - coordenar e executar os trâmites de revisão do PDP, nos termos do art. 5º do Decreto nº 9.991, de 2019.

Parágrafo único. A unidade de gestão de pessoas deverá orientar todos os servidores envolvidos na elaboração e na execução do PDP quanto às diretrizes definidas no §1º do art. 3º do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 5º Além das elencadas no art. 4º do Decreto nº 9.991, de 2019, o PDP conterá as seguintes informações:

I - se a ação de desenvolvimento é considerada transversal ou não, nos termos do parágrafo único do art. 9º do Decreto nº 9.991, de 2019;

II - a competência associada à necessidade de desenvolvimento descrita;

III - a quantidade prevista de servidores que terão suas necessidades desenvolvidas para cada ação de desenvolvimento descrita, devendo ser individualmente considerado o servidor contemplado com mais de uma ação para o período;

IV - a(s) unidade(s) onde atuam os servidores que compõem o público-alvo previsto;

V - a(s) unidade(s) da federação onde estão lotados os servidores que compõem o público-alvo previsto;

VI - o enfoque da ação de desenvolvimento a ser realizada para atender à necessidade descrita;

VII - se a ação de desenvolvimento tem relação com algum Sistema Estruturante do Poder Executivo Federal;

VIII - o tipo de aprendizagem e sua especificação;

IX - a modalidade da ação de desenvolvimento;

X - o título da ação, se já houver previsão;

XI - a carga horária total individual prevista;

XII - o ano previsto para o término da ação;

XIII - se a ação é gratuita;

XIV - se a ação pode ser atendida por Escola de Governo ou unidade equivalente do órgão ou entidade do servidor; e

XV - outras informações que o órgão ou entidade julgar pertinentes.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento registradas no PDP que ultrapassarem o exercício de execução deverão constar nos relatórios anuais de execução de todos os anos enquanto durar a ação.

Art. 6º O órgão central do SIPEC exercerá papel orientador das diretrizes estabelecidas, analisará o PDP de cada órgão e entidade e emitirá manifestação técnica a respeito do PDP até o dia 30 de novembro de cada ano civil, ou no dia útil subsequente.

§ 1º A manifestação do órgão central 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, pelas Escolas de Governo do Poder Executivo federal, e que não poderão ser executadas diretamente pelos órgãos e entidades; e

III - outras informações que o órgão central do SIPEC julgar pertinentes.

§ 2º As ações de desenvolvimento deverão se adequar às orientações do órgão central.

§ 3º As ações de desenvolvimento a que refere o parágrafo único do art. 5º já aprovadas para o primeiro ano de execução poderão ser executadas nos anos posteriores independentemente da manifestação técnica do órgão central.

Art. 7º O órgão central do SIPEC esclarecerá dúvidas dos órgão e entidades acerca do preenchimento do PDP, por meio da Central de Atendimento do SIPEC, até quinze dias antes da data limite para envio do PDP à autoridade máxima do órgão ou entidade.

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, não será aplicada a Orientação Normativa nº 7, de 17 de outubro de 2012.

Art. 8º O órgão central do SIPEC poderá solicitar informações e alterações sobre o conteúdo do PDP do órgão ou entidade.

Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à ENAP o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento com as necessidades de desenvolvimento de competências transversais até o dia 20 de agosto de cada ano civil, ou no dia útil subsequente.

#### Revisão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 10. A revisão de que trata o §1º do art. 5º do Decreto nº 9.991, de 2019 observará as seguintes etapas:

I - aprovação pela autoridade máxima do órgão ou entidade, observada a possibilidade prevista no §2º do art. 5º do Decreto nº 9.991, de 2019;

II - envio ao órgão central do SIPEC no quinto dia útil do mês, e

III - devolução, pelo órgão central do SIPEC, ao órgão ou entidade até trinta dias após o recebimento.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento que forem objeto de revisão no PDP deverão se adequar às orientações do órgão central do SIPEC, após a devolução de que trata o inciso II.

#### Execução e monitoramento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 11. Caberá às unidades de gestão de pessoas o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades devem buscar parcerias com instituições reconhecidas, no Brasil e no exterior, e divulgar internamente cursos e capacitações que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes do PDP do órgão ou entidade.

Art. 12. No caso de impossibilidade de atendimento das ações transversais pela ENAP, ou pelas Escolas de Governo do Poder Executivo federal, o órgão ou entidade poderá contratar as ações por meio de processo administrativo com a justificativa da despesa, com a comprovação da impossibilidade de atendimento na forma do caput e observada a legislação vigente.

Art. 13. O órgão ou entidade poderá contratar as ações de desenvolvimento não transversais mediante abertura de processo administrativo com a justificativa da necessidade da despesa, observadas as diretrizes do Decreto nº 9.991, de 2019, as orientações contidas na manifestação técnica do órgão central do SIPEC e a legislação vigente.

Art. 14. O órgão ou entidade deverá promover a publicidade das despesas mensais a que se refere o art. 16 do Decreto nº 9.991, de 2019 até o 10º dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva ao cidadão, discriminando:

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

II - tipo da despesa:

- a) se diárias e passagens;
- b) se mensalidade;
- c) se inscrição; e
- d) se contratação, prorrogação ou substituição contratual.

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

IV - valor total de cada tipo de despesa;

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

VI - período da ação de desenvolvimento; e

VII - a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto no caput, os órgãos e entidades deverão utilizar 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.

Art. 15. Na execução do PDP, compete aos servidores, juntamente com o apoio da chefia imediata:

I - participar das ações para as quais se inscreveu;

II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;

III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível; e

IV - fornecer à unidade de gestão de pessoas informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. Em atendimento ao disposto nos incisos II e III, os órgãos e entidades buscarão incentivar e oportunizar a disseminação do conhecimento obtido pelos seus servidores.

Art. 16. Na execução do PDP, compete à chefia imediata do servidor:

I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão ou entidade;

II - acompanhar a eficácia da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e

III - apoiar o servidor na disseminação do conhecimento obtido nas ações de desenvolvimento.

Art. 17. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade é responsável por acompanhar a execução do PDP, cabendo-lhe apoiar e orientar as chefias imediatas e os servidores acerca do cumprimento do disposto no Decreto nº 9.991, de 2019, e nesta Instrução Normativa.

Art. 18. Para cada necessidade de desenvolvimento, a unidade de gestão de pessoas acompanhará e registrará no PDP as seguintes informações:

I - as necessidades de desenvolvimento que foram atendidas com o registro das ações de desenvolvimento previstas e realizadas, integral ou parcialmente;

II - as necessidades de desenvolvimento que não foram atendidas e a justificativa do não atendimento;

III - se a ação foi realizada no país ou no exterior;

IV - o custo de execução das ações de desenvolvimento realizadas;

V - as despesas com diárias e passagens, quando houver;

VI - a carga horária realizada;

VII - a quantidade de servidores capacitados;

VIII - a avaliação da execução; e

IX - informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

#### Relatório Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 19. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade elaborará o Relatório Anual de Execução do PDP juntamente com gestores e servidores.

§ 1º Os órgãos e as entidades deverão encaminhar ao órgão central do SIPEC o relatório de que trata o caput, até o dia 31 de janeiro, ou no dia útil subsequente, do ano civil posterior ao da execução do PDP.

§2º O Relatório Anual de Execução do PDP deverá conter, no mínimo:

I - a quantidade total de ações de desenvolvimento realizadas;

II - a quantidade total de ações de desenvolvimento que foram prevista e não foram realizadas;

III - a quantidade de ações transversais realizadas;

IV - a quantidade de ações não transversais realizadas;

V - a quantidade de ações realizadas no exterior;

VI - a quantidade total de participações em ações de desenvolvimento;

VII - a quantidade total de servidores em exercício;

VIII - a quantidade total de servidores capacitados em cada ação de desenvolvimento;

IX - a quantidade e os fundamentos das revisões realizadas no PDP no decorrer do ano;

X - o total de despesas realizadas com ações de desenvolvimento, discriminando separadamente:

a) diárias e passagens; e

b) custos diretamente relacionados à ação de desenvolvimento;

XI - dentre os servidores que foram capacitados, informações discriminadas acerca do:

a) nível de escolaridade antes da ação de capacitação;

b) cargo efetivo; e

c) cargo em comissão ou função de confiança, quando for o caso.

XII - a análise do impacto das ações de desenvolvimento realizadas sobre o desempenho do órgão ou entidade;

XIII - a análise do custo-benefício das ações de desenvolvimento realizadas; e

XIV - os fornecedores das ações de desenvolvimento que não tiverem sido realizadas pela ENAP ou pelas demais Escolas de Governo do Poder Executivo federal.

§ 1º As informações e dados obtidos no Relatório Anual de Execução do PDP do órgão ou entidade deverão ser utilizados pelo órgão ou entidade para o aprimoramento do PDP do ano seguinte.

§ 2º O órgão ou entidade que não encaminhar o Relatório Anual de Execução do PDP ficará impedido de encaminhar o PDP do ano subsequente enquanto não suprida a omissão.

Art. 20. O órgão central do SIPEC elaborará, até 31 de março de cada ano civil, ou no dia útil subsequente, o Relatório Consolidado de Execução dos PDP, com base nos relatórios anuais de execução recebidos dos órgãos e entidades.

Parágrafo único. O relatório previsto no caput servirá como instrumento de análise e de monitoramento da implementação da PNDP.

#### Afastamentos

Art. 21. Todos os afastamentos previstos no art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019 deverão ter suas ações previstas no PDP do órgão ou entidade de exercício do servidor.

Art. 22. A aprovação do PDP pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo de solicitação do afastamento.

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.

Parágrafo único. Aplica-se o interstício mínimo previsto no caput à concessão de participação em programa de treinamento regularmente instituídos.

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.

Art. 25. Nos afastamentos superiores a trinta dias consecutivos, ficará suspenso o pagamento das parcelas referentes às gratificações e adicionais de que trata o inciso II do §1º do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019 a contar do primeiro dia de afastamento.

Parágrafo único. A suspensão do pagamento de que trata o caput não implica na dispensa da concessão das referidas gratificações e adicionais.

Art. 26. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

- I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;
- II - relatório de atividades desenvolvidas; e
- III - cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação de que trata este artigo sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

Art. 27. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 de Decreto nº 9.991, de 2019, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.



§ 1º A inviabilidade de que trata o inciso III do art. 19 do Decreto nº 9.991, de 2019, será definida em ato do órgão ou entidade.

§ 2º 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.

Art. 28. O processo administrativo para autorização de reembolso de inscrição e de mensalidade, além de demonstração do cumprimento dos requisitos previstos no art. 30 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverá ser instruído com:

I - justificativa da relevância da ação de desenvolvimento alinhada aos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade; e

II - indicação do motivo pelo qual não foi possível realizar as despesas pelo órgão em tempo hábil.

Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso IV do art. 30 do Decreto nº 9.991, de 2019, considera-se imprescindível a ação de desenvolvimento cuja não realização possa acarretar prejuízos concretos ao desempenho dos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

#### Licença para Capacitação

Art. 29. A autoridade máxima ou a autoridade delegada na forma do art. 28 do Decreto nº 9.991, de 2019, concederá a licença para capacitação após a manifestação:

I - da chefia imediata do servidor que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade; e

II - da unidade de gestão de pessoas que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão.

Parágrafo único. Para fins de concessão da licença para capacitação, a unidade de gestão de pessoas deverá fazer constar do processo e levar em conta para a manifestação de que trata o inciso II informações acerca do tempo de efetivo exercício, da existência de períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares, períodos de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 30. Para solicitar a utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção de licença para capacitação, o servidor deverá instruir novo processo de solicitação, demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação, previstos no Decreto nº 9.991, de 2019, e nesta Instrução Normativa.

Art. 31. No caso previsto na alínea "a" do inciso IV, do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019 todos os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento serão de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver:

I - disponibilidade orçamentária;

II - interesse da administração; e

III - aprovação do dirigente máximo do órgão ou entidade.

Art. 32. Para requerer a licença para capacitação, no caso previsto na alínea "a" do inciso IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, serão necessários, além daqueles previstos no art. 24, os seguintes documentos:

I - Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável; e

II - Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição de:

a) objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor;

b) resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação;

c) período de duração da ação;

d) carga horária semanal; e

e) cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do servidor no órgão ou entidade de exercício e no órgão ou entidade onde será realizada a ação.

Art. 33. A utilização da licença para capacitação para o caso previsto na alínea "b" do inciso IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019 poderá ser realizada em:

I - órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham programa de voluntariado vigente; ou

II - instituições públicas ou privadas de qualquer natureza, na forma de que trata o Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019.

Art. 34. Além daqueles previstos no art. 24, o processo para concessão de licença para capacitação para curso conjugado com a realização de atividade voluntária deverá ser instruído com a declaração da instituição onde será realizada a atividade voluntária, informando:

I - a natureza da instituição;

II - a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;

III - a programação das atividades;

IV - a carga horária semanal e total; e

V - o período e o local de realização.

Art. 35. Na hipótese de concessão da licença para capacitação para realização de curso conjugado com atividade voluntária, de que trata a alínea "b" do inciso IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverão ser observados os critérios já estabelecidos na legislação vigente e os definidos pelo órgão ou entidade, se houver.

Disposições finais e transitórias

Art. 36. Ficam definidos os seguintes prazos que servirão para o PDP relativo ao exercício de 2020:

I - 15 de outubro de 2019 para encaminhamento do PDP, de que trata o inciso VII do art. 4º desta Instrução Normativa, ao órgão central do SIPEC;

II - 16 de dezembro de 2019 para encaminhamento do Plano Consolidado, de que trata o art. 9º desta Instrução Normativa, à ENAP; e

III - 28 de fevereiro de 2020 para a devolução do PDP com a manifestação técnica, de que trata o art. 6º desta Instrução Normativa, para os órgãos e entidades.

Parágrafo único. Os prazos dos relatórios definidos nos art. 19 e 20 aplicam-se para o primeiro ano de avaliação do PDP.

Art. 37. As ações de desenvolvimento já aprovadas e cuja duração da execução que se estenda até os anos seguintes àquele do PDP de referência, deverão constar no Relatório Anual de Execução do PDP, nos moldes do parágrafo único do art. 5º, e poderão ser executadas nos anos posteriores independentemente da manifestação técnica do órgão central.

Vigência

Art. 38. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

**FÁBIO TEIZO BELO DA SILVA**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

# Documento Digitalizado Público

## Instrução Normativa 201/2019

**Assunto:** Instrução Normativa 201/2019  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** Instrução Normativa  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - RET - CDP**, em 30/06/2020 09:23:27.

Este documento foi armazenado no SUAP em 30/06/2020. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 65999

**Código de Autenticação:** 6463e24dd4





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - Reitoria

Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, Pousa Alegre / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

## Despacho:

Encaminhamos o p.p. à Coordenadoria de Legislação e Normas para que o mesmo seja remetido ao MEC para análise da compatibilidade do PIQ com a PNDP

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - IFSULDEMINAS - CDP, IFSULDEMINAS - CDP, em 30/06/2020 09:45:41.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - Reitoria  
Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, Pousa Alegre / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

OFÍCIO 56/2020 - CLN/DAPN/PROGEP/RET/IFSULDEMINAS

3 de julho de 2020

À Senhora

**Luanna Araújo de Carvalho**

Coordenadora-Geral

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas – CGGP

Esplanada dos Ministérios, Bl. L - Anexo "L" - 3º Andar

Fone: (61) 2022-7232 / 7233

E-mail: cggpgab@mec.gov.br

**Assunto:** Programa Institucional de Qualificação- Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - Decreto 9.991/2019

*Ref:* Processo: 23343.001869.2020-48.

Senhora Coordenadora,

Com nossos cordiais cumprimentos, submetemos à apreciação desta Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas o **Processo 23343.001869.2020-48**, que trata de consulta jurídica a respeito da viabilidade de manutenção do Programa Institucional de Qualificação (PIQ) ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS), tendo em vista as disposições do Decreto nº 9.991/2019, que instituiu o Plano Nacional de Desenvolvimento Institucional e foi regulamentado pela IN 201/2019, pelas razões expostas nas fls. 02/04.

Conforme explanado, o PIQ é disciplinado na Resolução nº 057/2018, de 22 de agosto de 2018 do IFSULDEMINAS (fls. 05/14), e tem a finalidade de fomentar o desenvolvimento, qualificação e aprimoramento contínuo, possibilitando a melhoria do desempenho profissional e individual, através da concessão de ajuda financeira a servidores regularmente matriculados em cursos da educação formal, condicionada à disponibilidade orçamentária. Para que o servidor receba o benefício, deve se submeter às regras de Edital ofertado, o qual considera os critérios de tempo de serviço na Instituição, participação Institucional, nível do curso em que já estiver matriculado e sua duração.

Este programa, conforme demonstrado nos Quadros 01 e 02 (fls. 02 e 03), muito contribuiu no crescimento da titulação dos servidores do IFSULDEMINAS, possibilitando qualificação e desenvolvimento nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação no serviço público, mostrando-se como instrumento apto a alcançar a finalidade do Plano de Desenvolvimento Institucional, diante das disposições nos Arts. 12 e 16 do Decreto nº 9.991/2019, que possibilitam o custeio das despesas dos servidores com sua instrução.

Diante dos fundamentos apresentados, transcrevemos as dúvidas que temos (fls. 03/04), a fim de dar

continuidade às ações de capacitação e desenvolvimento Institucional e evitar equívocos na interpretação legal desta Instituição:

***O PIQ é abrangido pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal? E poderá ser mantido?***

***O servidor que, hipoteticamente, estiver recebendo o PIQ, poderá participar de um outro programa de treinamento regularmente instituído? Ou terá que cumprir o interstício do artigo 23?***

Certos de sua atenção, colocamo-nos á disposição para o esclarecimentos de eventuais dúvidas.

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente por:

- **Luiz Ricardo de Moura Gissoni, PRO-REITOR - CD2 - RET - PROGEP**, em 03/07/2020 14:14:25.
- **Katia Regina de Souza, DIRETOR - CD3 - RET - DAPN**, em 03/07/2020 14:06:50.
- **Alanna Pires da Silva, COORDENADOR - FG1 - RET - CLN**, em 03/07/2020 12:01:22.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 02/07/2020. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 72301

Código de Autenticação: e31f552675





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**

**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - Reitoria**

**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, Pousa Alegre / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Processo encaminhado em 03/07/2020 via e-mail à CGGP do MEC para apreciação.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Alanna Pires da Silva, COORDENADOR - IFSULDEMINAS - CLN, IFSULDEMINAS - CLN, em 03/07/2020 16:39:01.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**  
**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Ausência de resposta do MEC até apresente data. Segue p.p. à CDP para providências.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Alanna Pires da Silva, COORDENADOR - IFSULDEMINAS - CLN, IFSULDEMINAS - EXTERNO, em 22/03/2021 14:09:54.



## Consulta sobre Programa de Incentivo à Qualificação e Decreto 9.991/2019

5 mensagens

**Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep)** <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>

3 de julho de 2020 16:46

Para: protocolocentral@mec.gov.br

Cc: "Coordenação de Legislação e Normas (Reitoria) (Grupo)" &lt;legislacao@ifsuldeminas.edu.br&gt;, "Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Grupo)" &lt;progep@ifsuldeminas.edu.br&gt;, "Desenvolvimento de Pessoal (DGP) (Grupo)" &lt;desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br&gt;

Prezados,  
Boa tarde!

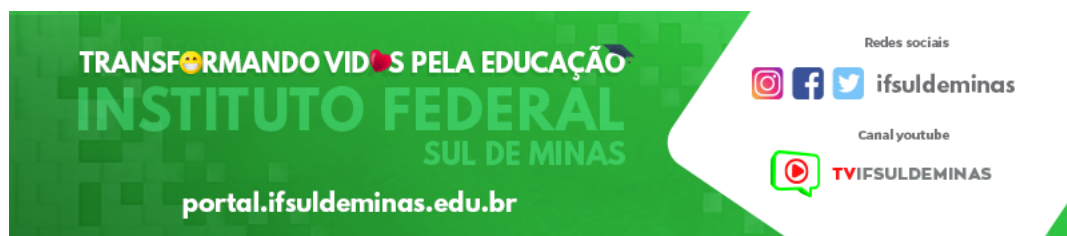
Com nossos cordiais cumprimentos, submetemos à apreciação desta Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas o **Processo 23343.001869.2020-48**, que trata de consulta jurídica a respeito da viabilidade de manutenção do Programa Institucional de Qualificação (PIQ) ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS), tendo em vista as disposições do Decreto nº 9.991/2019, que instituiu o Plano Nacional de Desenvolvimento Institucional e foi regulamentado pela IN 201/2019.

Por gentileza, acusar o recebimento.


Atenciosamente,

Alanna Pires da Silva

Coordenadora de Legislação e Normas  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - IFSULDEMINAS - Reitoria  
Av. Vicente Simões, 1.111 - Nova Pousa Alegre - CEP: 37553-465 - Pousa Alegre/MG  
(35) 3449-6251 / (35) 99216-9016



Esta mensagem, incluindo seus anexos, tem caráter confidencial e seu conteúdo é restrito aos destinatários. Caso você tenha recebido esta mensagem por engano, gentileza apague de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação desta mensagem ou parte dela é expressamente proibido, e passível de ações e indenizações judiciais cabíveis.

 **23343.001869.2020-48 - Consulta ao MEC - PIC e Dec 9.991.2019.pdf**  
902K

**Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep)** <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>

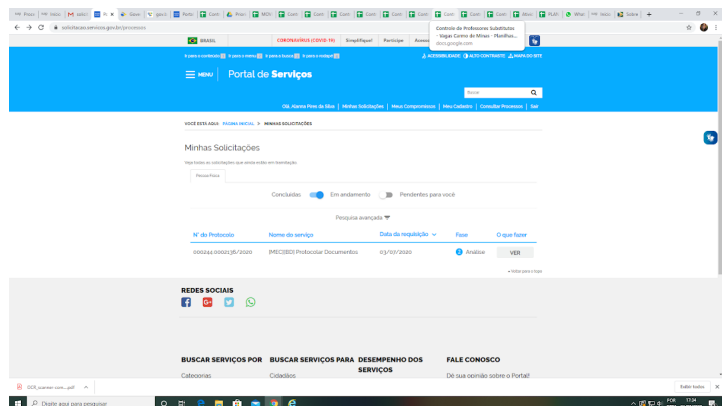
3 de julho de 2020 17:37

Para: protocolocentral@mec.gov.br

Cc: "Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Grupo)" &lt;progep@ifsuldeminas.edu.br&gt;, "Desenvolvimento de Pessoal (DGP) (Grupo)" &lt;desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br&gt;, "Coordenação de Legislação e Normas (Reitoria) (Grupo)" &lt;legislacao@ifsuldeminas.edu.br&gt;

Boa tarde!

Informe que foi feito o protocolo no novo canal informado, sob o número 000244.0002136/2020

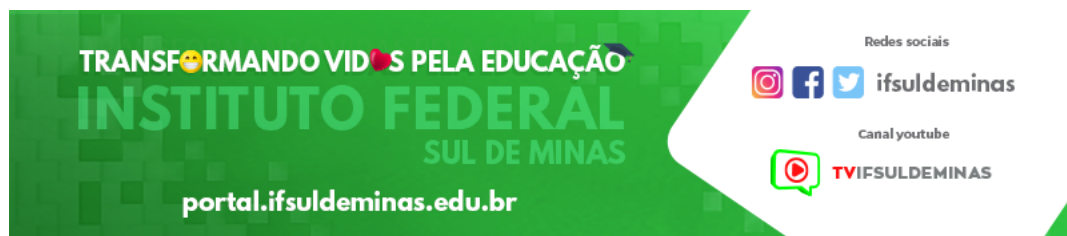


Por gentileza, acusar o recebimento.

Atenciosamente,

Alanna Pires da Silva

Coordenadora de Legislação e Normas  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - IFSULDEMINAS - Reitoria  
Av. Vicente Simões, 1.111 - Nova Pousa Alegre - CEP: 37553-465 - Pousa Alegre/MG  
(35) 3449-6251 / (35) 99216-9016



Esta mensagem, incluindo seus anexos, tem caráter confidencial e seu conteúdo é restrito aos destinatários. Caso você tenha recebido esta mensagem por engano, gentileza apague de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação desta mensagem ou parte dela é expressamente proibido, e passível de ações e indenizações judiciais cabíveis.

[Texto das mensagens anteriores oculto]

**Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep)** <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>

3 de dezembro de 2020 12:29

Para: [protocolocentral@mec.gov.br](mailto:protocolocentral@mec.gov.br)

Cc: "Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Grupo)" <[progep@ifsuldeminas.edu.br](mailto:progep@ifsuldeminas.edu.br)>, "Desenvolvimento de Pessoal (DGP) (Grupo)" <[desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br](mailto:desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br)>, "Coordenação de Legislação e Normas (Reitoria) (Grupo)" <[legislacao@ifsuldeminas.edu.br](mailto:legislacao@ifsuldeminas.edu.br)>

Prezados,  
Boa tarde!

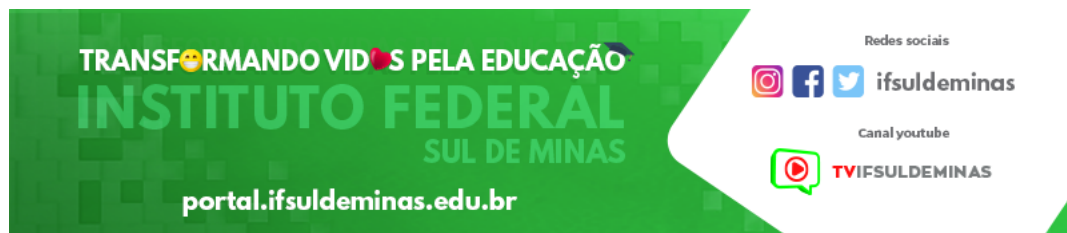
Com nossos cordiais cumprimentos, em consulta ao Protocolo 000244.0002136/2020, encaminhado em 03/07/2020, verificamos que a consulta foi remetida à CGGP/GAB, mas até o momento não recebemos a manifestação com o posicionamento do Órgão a respeito do tema tratado.

Colocamo-nos à disposição.

Atenciosamente,

Alanna Pires da Silva

Coordenadora de Legislação e Normas  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - IFSULDEMINAS - Reitoria  
Av. Vicente Simões, 1.111 - Nova Pousa Alegre - CEP: 37553-465 - Pousa Alegre/MG  
(35) 3449-6251 / (35) 99216-9016



Esta mensagem, incluindo seus anexos, tem caráter confidencial e seu conteúdo é restrito aos destinatários. Caso você tenha recebido esta mensagem por engano, gentileza apague de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação desta mensagem ou parte dela é expressamente proibido, e passível de ações e indenizações judiciais cabíveis.

[Texto das mensagens anteriores oculto]

**Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep)** <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>

Para: "Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Grupo)" <[progep@ifsuldeminas.edu.br](mailto:progep@ifsuldeminas.edu.br)>, "Desenvolvimento de Pessoal (DGP) (Grupo)" <[desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br](mailto:desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br)>, "Coordenação de Legislação e Normas (Reitoria) (Grupo)" <[legislacao@ifsuldeminas.edu.br](mailto:legislacao@ifsuldeminas.edu.br)>

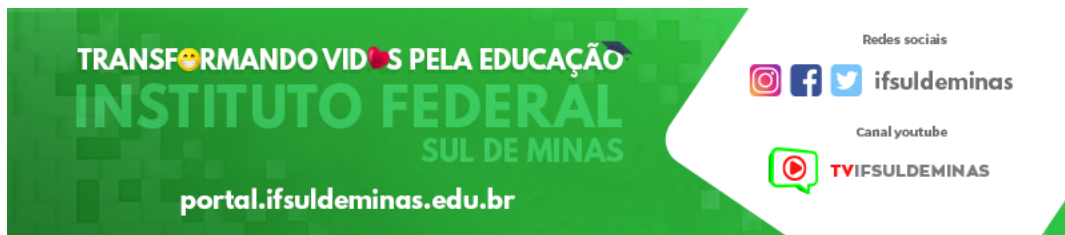
Boa tarde!

Segue resposta do Protocolo central a respeito da consulta sobre o PIC.

Atenciosamente,

Alanna Pires da Silva

Coordenadora de Legislação e Normas  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - IFSULDEMINAS - Reitoria  
Av. Vicente Simões, 1.111 - Nova Pousa Alegre - CEP: 37553-465 - Pousa Alegre/MG  
(35) 3449-6251 / (35) 99216-9016



Esta mensagem, incluindo seus anexos, tem caráter confidencial e seu conteúdo é restrito aos destinatários. Caso você tenha recebido esta mensagem por engano, gentileza apague de seus e-mails e indenizações judiciais cabíveis.

----- Forwarded message -----

De: **Protocolo Central MEC** <protocolocentral@mec.gov.br>

Date: qui., 3 de dez. de 2020 às 14:45

Subject: RES: Consulta sobre Programa de Incentivo à Qualificação e Decreto 9.991/2019

To: Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep) <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>

Prezada Alanna,

O processo se encontra em CGGP/COLEP/DAJ desde 07/07/2020, conforme prints abaixo.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
sei! P.v3.0.15-i2

23343.001869/2020-48 B

- Documento Balcão Digital (2137647)
- Processo (2137650)
- Extrato - Balcão digital (2139425)
- Processo (2139433)
- Informe - Balcão digital (2139436)

Consultar Andamento

Processo aberto somente na unidade [CGGP/COLEP/DAJ](#) (atribuído para AnneSouza).

Atenciosamente,



**Wandell Hermenegildo Alves**

Protocolo Central  
(61) 2022-7431  
wandellalves@mec.gov.br

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

**sei!** P.v3.0.15-i2

23343.001869/2020-48 **B**

- Documento Balcão Digital (2137647)
- Processo (2137650)
- Extrato - Balcão digital (2139425)
- Processo (2139433)
- Informe - Balcão digital (2139436)

Consultar Andamento

Processo aberto somente na unidade [CGGP/COLEP/DAJ](#) (atribuído para AnneSouza).

[Texto das mensagens anteriores oculto]

**Regiane Cristina Magalhães (Reitoria)** <regiane.magalhaes@ifsuldeminas.edu.br>

3 de dezembro de 2020 15:55

Para: "Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep)" <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>

Cc: "Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Grupo)" <progep@ifsuldeminas.edu.br>, "Desenvolvimento de Pessoal (DGP) (Grupo)" <desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br>

Prezados, boa tarde!

Alanna, muito obrigada pelo retorno.

Vamos continuar aguardando com o pensamento positivo que eles irão autorizar!

Atenciosamente,

Regiane

[Texto das mensagens anteriores oculto]

--

Regiane Cristina Magalhães  
 Coordenadora-Geral de Desenvolvimento de Pessoal e Qualidade de Vida  
 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
 IFSULDEMINAS - Reitoria  
 (35) 3449-6150 / 6282

**TRANSFORMANDO VIDAS PELA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL**  
 SUL DE MINAS

portal.ifsuldeminas.edu.br

Redes sociais

   ifsuldeminas

Canal youtube

 TVIFSULDEMINAS

# Documento Digitalizado Público

## E-mail com informações

**Assunto:** E-mail com informações  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** E-mail  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CDP**, em 22/03/2021 15:40:30.

Este documento foi armazenado no SUAP em 22/03/2021. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 126720

**Código de Autenticação:** c1450022e8



## Resposta a consulta

2 mensagens

**Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep)** <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>

22 de março de 2021 11:49

Para: protocolocentral@mec.gov.br

Cc: "Coordenação de Legislação e Normas (Reitoria) (Grupo)" <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>, "Desenvolvimento de Pessoal (DGP) (Grupo)" <desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br>, "Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Grupo)" <progep@ifsuldeminas.edu.br>

Prezados,  
Boa tarde!

Com nossos cordiais cumprimentos, em consulta ao Protocolo 000244.0002136/2020, encaminhado em 03/07/2020, verificamos que a consulta foi remetida à CGGP/GAB, mas até o momento não recebemos a manifestação com o posicionamento do Órgão a respeito do tema tratado.


Qual a situação do processo, por gentileza?

Colocamo-nos à disposição.




Atenciosamente,

Alanna Pires da Silva

Coordenadora de Legislação e Normas  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - IFSULDEMINAS - Reitoria  
Av. Vicente Simões, 1.111 - Nova Pousa Alegre - CEP: 37553-465 - Pousa Alegre/MG  
(35) 3449-6251 / (35) 99216-9016



**TRANSFORMANDO VIDAS PELA EDUCAÇÃO**  
**INSTITUTO FEDERAL**  
SUL DE MINAS  
portal.ifsuldeminas.edu.br

Redes sociais  
   ifsuldeminas

Canal youtube  
 TVIFSULDEMINAS

Esta mensagem, incluindo seus anexos, tem caráter confidencial e seu conteúdo é restrito aos destinatários. Caso você tenha recebido esta mensagem por engano, gentileza apague de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação desta mensagem ou parte dela é expressamente proibido, e passível de ações e indenizações judiciais cabíveis.

**Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep)** <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>

22 de março de 2021 12:13

Para: "Coordenação de Legislação e Normas (Reitoria) (Grupo)" <legislacao@ifsuldeminas.edu.br>, "Desenvolvimento de Pessoal (DGP) (Grupo)" <desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br>, "Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Grupo)" <progep@ifsuldeminas.edu.br>

Pessoal, segue resposta do MEC

Atenciosamente,

Alanna Pires da Silva

Coordenadora de Legislação e Normas  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - IFSULDEMINAS - Reitoria  
Av. Vicente Simões, 1.111 - Nova Pousa Alegre - CEP: 37553-465 - Pousa Alegre/MG  
(35) 3449-6251 / (35) 99216-9016



Esta mensagem, incluindo seus anexos, tem caráter confidencial e seu conteúdo é restrito aos destinatários. Caso você tenha recebido esta mensagem por engano, gentileza apague de seus arquivos. Qualquer uso não autorizado, replicação ou disseminação desta mensagem ou parte dela é expressamente proibido, e passível de ações e indenizações judiciais cabíveis.

----- Forwarded message -----

De: **Robson Pereira de Lima** <robson.pereira@mec.gov.br>  
 Date: seg., 22 de mar. de 2021 às 12:12  
 Subject: RES: Resposta a consulta  
 To: Alanna Pires da Silva (Reitoria) <alanna.silva@ifsuldeminas.edu.br>

Boa Tarde,

Seu Processo Encontra-se na CGGP/COLEP/DAJ, segue em anexo andamento.

***Robson Pereira de Lima***

Tel. (61) 2022-7400  
 Protocolo Central  
 MEC/CGRL/CDGP/PROT-CENTRAL  
[prot.central@mec.gov.br](mailto:prot.central@mec.gov.br)



De: Alanna Pires da Silva (Reitoria) [mailto:[alanna.silva@ifsuldeminas.edu.br](mailto:alanna.silva@ifsuldeminas.edu.br)]  
 Enviada em: segunda-feira, 22 de março de 2021 11:59  
 Para: Robson Pereira de Lima <[robson.pereira@mec.gov.br](mailto:robson.pereira@mec.gov.br)>  
 Assunto: Fwd: Resposta a consulta

----- Forwarded message -----

De: **Coordenadoria de Legislação e Normas (Progep)** <[legislacao@ifsuldeminas.edu.br](mailto:legislacao@ifsuldeminas.edu.br)>  
 Date: seg., 22 de mar. de 2021 às 11:49  
 Subject: Resposta a consulta  
 To: <[protocolocentral@mec.gov.br](mailto:protocolocentral@mec.gov.br)>  
 Cc: Coordenação de Legislação e Normas (Reitoria) (Grupo) <[legislacao@ifsuldeminas.edu.br](mailto:legislacao@ifsuldeminas.edu.br)>, Desenvolvimento de Pessoal (DGP) (Grupo) <[desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br](mailto:desenvolvimentodepessoal@ifsuldeminas.edu.br)>, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Grupo) <[progep@ifsuldeminas.edu.br](mailto:progep@ifsuldeminas.edu.br)>

Prezados,

Boa tarde!

Com nossos cordiais cumprimentos, em consulta ao Protocolo 000244.0002136/2020, encaminhado em 03/07/2020, verificamos que a consulta foi remetida à CGGP/GAB, mas até o momento não recebemos a manifestação com o posicionamento do Órgão a respeito do tema tratado.

Qual a situação do processo, por gentileza?

Colocamo-nos à disposição.

Atenciosamente.

**Alanna Pires da Silva**

Coordenadora de Legislação e Normas

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - IFSULDEMINAS

Av. Vicente Simões, 1.111 - Nova Pousa Alegre - CEP: 37553-465 - Pousa Alegre/MG

(35) 3449-6251 / (35) 99216-9016

[Texto das mensagens anteriores oculto]

---

 **SEI - Processo.pdf**  
103K



# Documento Digitalizado Público

## E-mail com informações

**Assunto:** E-mail com informações  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** E-mail  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CDP**, em 22/03/2021 15:41:13.

Este documento foi armazenado no SUAP em 22/03/2021. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 126721

**Código de Autenticação:** 42695895a6





Controle de Processos

23343.001869/2020-48 **B**

Iniciar Processo

Documento Balcão Digital (2137647)

Retorno Programado

Processo (2137650)

Pesquisa

Extrato - Balcão digital (2139425)

Base de Conhecimento

Processo (2139433)

Textos Padrão

Informe - Balcão digital (2139436)

Modelos Favoritos

Consultar Andamento

Blocos de Assinatura

Blocos de Reunião

Blocos Internos

Contatos

Processos Sobrestados

Acompanhamento Especial

Marcadores

Pontos de Controle

Estatísticas ▶

Arquivamento

Desarquivamento

Localizadores ▶

Grupos ▶

**Acese as lojas App Store ou Google Play e instale o aplicativo do SEI! no seu celular.**

**Abra o aplicativo do SEI! e faça a leitura do código abaixo para sincronizá-lo com sua conta.**



**Histórico do Processo 23343.001869/2020-48**

Ver histórico completo

<b>Data/Hora</b>	<b>Unidade</b>	<b>Usuário</b>	<b>Descrição</b>
07/07/2020 12:03	CGGP/COLEP/DAJ	PriscilaAraujo	Processo recebido na unidade
07/07/2020 11:55	CGGP/COLEP	ElayneBatista	Processo recebido na unidade
07/07/2020 11:55	CGGP/COLEP/DAJ	ElayneBatista	Processo remetido pela unidade CGGP/COLEP
07/07/2020 09:52	CGGP/GABINETE	LuannaCarvalho	Conclusão do processo na unidade
07/07/2020 09:52	CGGP/GABINETE	LuannaCarvalho	Processo recebido na unidade
07/07/2020 09:40	CGGP/GABINETE	JaianySilva	Processo remetido pela unidade CGRL/CDGP/PROT-CENTRAL
07/07/2020 09:29	CGRL/CDGP/PROT-CENTRAL	JaianySilva	Reabertura do processo na unidade
06/07/2020 15:13	CGGP/COLEP	LuannaCarvalho	Processo remetido pela unidade CGGP/GABINETE
06/07/2020 11:58	CGGP/GABINETE	LuannaCarvalho	Processo recebido na unidade
06/07/2020 11:39	CGGP/GABINETE	DouglasSousa	Processo remetido pela unidade CGRL/CDGP/PROT-CENTRAL
06/07/2020 11:36	CGRL/CDGP/PROT-CENTRAL	DouglasSousa	Processo público gerado (autuado em 03/07/2020)

# Documento Digitalizado Público

## Protocolo do encaminhamento

**Assunto:** Protocolo do encaminhamento  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** Relatório  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CDP**, em 22/03/2021 15:42:43.

Este documento foi armazenado no SUAP em 22/03/2021. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsulde Minas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 126723

**Código de Autenticação:** e56d361be0





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**

**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**

**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Prezado Pró-Reitor, o p.p. trata da consulta jurídica realizada sobre a compatibilidade do Programa Institucional de Qualificação (PIQ) com a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) que foi enviada primeiramente em 03/07/2020. Como não houve resposta, foi realizado contato, via e-mail, no dia 03/12/2020, e foi informado que o processo se encontrava no CGGP/COLEP/DAJ desde 07/07/2020. Foi realizado novo contato por e-mail em 22/03/2021, que foi informado que o processo ainda se encontra no GGP/COLEP/DAJ (todos os e-mails estão anexos ao processo). Diante da importância do tema, encaminhamos o processo para ciência de V. Sa. de que ainda não obtivemos resposta da consulta realizada e para orientação sobre quais medidas podem ser tomadas neste caso.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - IFSULDEMINAS - CDP, IFSULDEMINAS - CDP, em 22/03/2021 17:29:46.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS

Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

## Despacho:

Prezados, diante da ausência de resposta do MEC e considerando a importância da questão para a Instituição e seus servidores, solicito, por gentileza, que façam uma reanálise deste processo e de toda a legislação que o envolve, a fim de tentar encontrar uma maneira de minimizar os impactos causados pela falta de respaldo legal em relação à continuidade do PIQ. Como sugestão e possível solução do caso, destaco o Art. 30 do Decreto nº 9.991 de 2019, que trata do reembolso de despesas realizadas por servidor. Talvez seja um caminho interessante, principalmente porque este artigo teve sua redação alterada pelo Decreto nº 10.506, de 2020, por meio do qual foi acrescentada a palavra "mensalidade" em seu caput. Porém, peço que fiquem atentos também ao Art. 16 do Decreto nº 9.991 de 2019, sobretudo no que diz respeito à realização de despesas somente após a aprovação do PDP. Alerto ainda para o caráter excepcional trazido no caput do Art. 30 e a condição de imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade, trazida no seu inciso IV. De qualquer maneira, acredito que possa ser uma saída para retomarmos a oferta do PIQ na Instituição, ainda que seja de forma parcial e após uma minuciosa revisão da resolução que trata do assunto (Resolução 57/2018). Solicito ainda, por gentileza, que o processo seja alimentado com toda a legislação nova que surgiu nesse ínterim (entre a consulta do MEC e a data atual), como por exemplo: Decreto nº 10.506, de 2020 (que alterou o Decreto nº 9.991 de 2019), Instrução Normativa nº 21 de 2021, entre outras legislações. Sugiro uma primeira análise pela CDP, em seguida pela CLN, e por fim, uma consulta à Procuradoria Federal. Agradeço e espero que dessa forma possamos restabelecer este programa tão importante dentro da Instituição.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Luiz Ricardo de Moura Gissoni, PRO-REITOR - IFSULDEMINAS - PROGEP, IFSULDEMINAS - PROGEP, em 25/03/2021 16:41:23.



**Presidência da República**  
**Secretaria-Geral**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**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.

Vigência

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, **caput**, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto nos art. 87, art. 95, art. 96-A e art. 102, **caput**, incisos IV, VII e VIII, alínea "e", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

**DECRETA :**

**Objeto e âmbito de aplicação**

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 1º-A O Poder Executivo federal manterá escolas de governo com a finalidade de promover o desenvolvimento de servidores públicos. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

Parágrafo único. Exceto se houver disposição legal em contrário, observado o disposto no inciso IV do **caput** do art. 13, os cursos de desenvolvimento cuja participação constitua requisito para aprovação em estágio probatório, remoção, progressão ou promoção no serviço público federal serão planejados por escolas de governo do Poder Executivo federal. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

Art. 1º-B São escolas de governo: [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

I - aquelas previstas em lei ou decreto; e [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

II - aquelas reconhecidas em ato do Ministro de Estado da Economia, observado o disposto no inciso III do **caput** do art. 13. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia reconhecerá os órgãos e as entidades de que trata o inciso II do **caput** como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

**Instrumentos**

Art. 2º São instrumentos da PNDP:

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;

II - o relatório anual de execução do PDP;

III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

IV - o relatório consolidado de execução do PDP; e

V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Parágrafo único. Caberá ao órgão central do SIPEC dispor sobre os instrumentos da PNDP.

### Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP

~~Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais.~~

Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 1º O PDP deverá:

~~I - alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade;~~

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade; [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;

VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

§ 2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

~~Art. 4º O PDP conterá:~~

Art. 4º O PDP conterá, no mínimo: [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

~~II - o público-alvo de cada ação de desenvolvimento;~~

II - o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento; [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)



~~III - as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada;~~  
e [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. O PDP também conterà as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

~~Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão sua proposta de PDP, aprovada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, ao órgão central do SIPEC, nos termos do disposto no art. 12.~~

~~§ 1º O PDP poderá ser revisado, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo.~~

~~§ 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o PDP será aprovado novamente pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para o 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 e observada a segregação de funções quanto ao disposto no § 3º.~~

~~§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade é responsável pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiará os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação.~~

Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão a sua proposta de PDP ao órgão central do SIPEC, para ciência e eventuais sugestões de alteração. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

§ 1º O encaminhamento de que trata o **caput** será feito até o dia 30 de setembro de cada ano pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

§ 2º A partir de 30 de novembro de cada ano, a autoridade máxima de que trata § 1º aprovará o PDP e poderá acolher ou não as sugestões recebidas do órgão central do SIPEC no período. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade e as suas escolas de governo, quando houver, são responsáveis pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiarão os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

§ 4º A competência de que trata o **caput** e o § 1º poderá ser delegada à autoridade máxima da escola de governo do órgão ou da entidade. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

Art. 6º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades integrantes do SIPEC encaminharão ao órgão central o relatório anual de execução do PDP, que conterà as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e a sua realização.

Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:

- I - identificação dos eventos de riscos;
- II - avaliação dos riscos;
- III - definição das respostas aos riscos; e
- IV - implementação de medidas de controle.

Art. 7º-A As atribuições de que tratam os art. 5º, art. 6º e art. 7º, em relação aos PDP, poderão ser delegadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a até duas autoridades. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

### Órgão central do SIPEC

~~Art. 8º O órgão central do SIPEC disponibilizará manifestação técnica para orientar a execução das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP.~~

Art. 8º O órgão central do SIPEC disponibilizará manifestação técnica para orientar a elaboração das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterá as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se ações transversais as ações comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC.

~~Art. 10. Caberá ao órgão central do SIPEC avaliar os relatórios anuais de execução dos PDP dos órgãos e das entidades e, se necessário:~~

~~I - orientar o correto planejamento e execução dos PDP subsequentes; e~~ [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

~~II - solicitar informações adicionais ou justificativas quanto à execução das ações de desenvolvimento.~~ [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

Art. 10. Os órgãos e as entidades encaminharão ao órgão central do SIPEC, para análise e consolidação das informações dos diversos órgãos e entidades, os seus relatórios anuais de execução dos PDP. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

Art. 11. Caberá ao órgão central do SIPEC elaborar o relatório consolidado de execução dos PDP, a partir da consolidação das informações constantes dos relatórios anuais de execução dos PDP.

~~Parágrafo único. O órgão central do SIPEC é responsável por avaliar a execução dos PDP e a observância das diretrizes pelos órgãos e pelas entidades.~~ [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

### **Normas complementares**

Art. 12. O titular do órgão central do SIPEC editará normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto, que incluirão:

I - os prazos para encaminhamento do PDP e do relatório anual de execução do PDP;

II - os prazos para o encaminhamento da manifestação técnica sobre o PDP aos órgãos e às entidades;

III - os prazos para conclusão do Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento e do relatório consolidado de execução dos PDP;

IV - o detalhamento das condições para a realização das despesas com desenvolvimento de pessoas, nos termos do disposto nos art. 16, art. 17 e art. 30;

V - o procedimento para a avaliação e a aprovação do pedido de afastamento do servidor, com as informações e os documentos necessários à instrução do pedido;

VI - a forma e o conteúdo da divulgação das informações de que trata o parágrafo único do art. 16;

VII - as condições e os prazos para a comprovação da efetiva participação do servidor na ação que gerou seu afastamento; e

VIII - o detalhamento das condições e dos critérios para reembolso das despesas comprovadamente efetuadas para custeio de inscrição e mensalidade de ação de desenvolvimento formal, presencial ou à distância, prevista no PDP.

### **Escolas de Governo do Poder Executivo federal**

Art. 13. Caberá à Enap:

~~I - coordenar a rede de escolas de governo do Poder Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União;~~

I - articular as ações da rede de escolas de governo do Poder Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União; [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

~~II - definir as formas de incentivo para que as universidades federais atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDF;~~

II - definir as formas de incentivo para que as instituições de ensino superior sem fins lucrativos atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP; [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

III - propor ao Ministro de Estado da Economia os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

~~IV - coordenar as iniciativas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos e das entidades do SIPEC, permitida a distribuição das atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação de ações de desenvolvimento das competências transversais às escolas de governo do Poder Executivo federal e aos órgãos e entidades que manifestarem interesse;~~

IV - uniformizar diretrizes para competências transversais de desenvolvimento de pessoas em articulação com as demais escolas de governo e unidades administrativas competentes do Poder Executivo federal. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

V - promover, elaborar e executar ações de desenvolvimento destinadas a preparar os servidores para o exercício de cargos em comissão e funções de confiança além de coordenar e supervisionar os programas de desenvolvimento de competências de direção, chefia, de coordenação e supervisão executados pelas escolas de governo, pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e

VI - atuar, em conjunto com os órgãos centrais dos sistemas estruturadores, na definição, na elaboração e na revisão de ações de desenvolvimento das competências essenciais dos sistemas estruturadores.

~~Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia reconhecerá os órgãos e entidades de que trata o inciso III do **caput** como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação. [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)~~

§ 1º O disposto no inciso IV do **caput** não afasta atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação específica de ações de desenvolvimento das competências transversais e finalísticas pelas escolas de governo. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

§ 2º As diretrizes a que se refere o inciso IV do **caput** contemplarão a inovação e a transformação do Estado e a melhoria dos serviços públicos, com foco no cidadão, e, entre outras, as seguintes atividades: [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

I - o desenvolvimento continuado de servidores públicos; [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

II - programas de pós-graduação, **lato sensu** e **stricto sensu**, inclusive pós-doutorado; [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

III - fomento e desenvolvimento de pesquisa e inovação; [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

IV - prospecção, promoção e difusão de conhecimento; e [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

V - desenvolvimento do empreendedorismo e da liderança no setor público. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

~~Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, sob a coordenação da Enap:~~

Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, em articulação com a Enap: [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

I - apoiar o órgão Central do SIPEC na consolidação e na priorização das necessidades de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

II - planejar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender, de forma prioritária, às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; e

III - ofertar, em caráter complementar à Enap, as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não exclui a possibilidade de contratação direta pelos órgãos ou pelas entidades de ações de desenvolvimento junto a terceiros, desde que em consonância com o disposto no PNDP. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

Art. 14-A. As escolas de governo terão autonomia para: [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

I - decidir sobre a priorização das necessidades de desenvolvimento de competências específicas contidas nos respectivos PDP; e [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

II - planejar, organizar e executar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais e finalísticas contidas em seus PDP. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

Parágrafo único. As escolas de governo ofertarão, sempre que possível, vagas em sua grade de cursos para servidores que não pertençam ao quadro de pessoal do órgão ou da entidade ao qual a escola está vinculada. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

Art. 15. Caberá aos órgãos centrais dos sistemas estruturadores, de forma permanente:

I - definir e revisar a grade de competências essenciais dos respectivos sistemas; e

II - atuar, em conjunto com a Enap, para o desenvolvimento de programas de ações de desenvolvimento de competências essenciais dos sistemas estruturadores.

### Realização de despesas

~~Art. 16. 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 manifestação técnica do órgão central do SIPEC sobre o PDP.~~

~~Parágrafo único. As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)~~

Art. 16. 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, observado o disposto no § 2º do art. 5º. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 1º As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

§ 2º O disposto no **caput** poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

§ 3º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 2º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

Art. 17. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

~~Parágrafo único. Exceções ao disposto no **caput** poderão ser aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, mediante justificativa e aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para a titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.~~

Parágrafo único. Exceções ao disposto no **caput** poderão ser aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, por meio de justificativa e de aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

### Afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento

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.~~

II - terá suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

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~~

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

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.~~

III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

~~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. [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)~~

§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do órgão ou da entidade. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

§ 2º As ações de desenvolvimento que não necessitem de afastamento e que ocorrerem durante o horário de jornada de trabalho do servidor também deverão ser registradas nos relatórios anuais de execução para fins de gestão das competências dos servidores em exercício nos órgãos e nas entidades. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

§ 3º Cabe à autoridade máxima do órgão ou da entidade de exercício do servidor autorizar o afastamento, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)

~~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 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.~~

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. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 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.

~~§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese do § 1º serão avaliadas pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade a que o servidor estiver vinculado, permitida a delegação 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.~~

§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese prevista no § 1º serão avaliadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º.

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.

§ 2º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades poderão utilizar avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos programas de pós-graduação **stricto sensu** efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no processo seletivo de que trata o **caput** .

§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.

Art. 23. O processo de afastamento do servidor conterà as informações e os documentos estabelecidos nas normas de que trata o art. 12.

Art. 24. O servidor comprovará a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo definido nos termos do disposto no inciso VII do **caput** do art. 12.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto no § 1º do art. 20.

### Licença para capacitação

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;~~

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

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 [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

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.~~

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

§ 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.

§ 5º A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#).

~~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. 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 igual ou superior a trinta horas semanais. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

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.~~

Parágrafo único. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#)).

~~Art. 28. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.~~

Art. 28. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#)).

Parágrafo único. A autoridade responsável, na ocasião da concessão, considerará:

I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e

II - os períodos de maior demanda de força de trabalho.

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.

~~Parágrafo único. O prazo para a decisão final sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários.~~

Parágrafo único. O prazo para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários. ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#)).

### **Reembolso de despesas realizadas por servidor**

~~Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:~~

Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições: ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#)).

~~I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;~~  
([Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#)).

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.

### **Alteração das regras de afastamento do país**

Art. 31. O [Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º .....

Parágrafo único. Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de trinta dias.” (NR) ([Vide](#)).

### **Disposições finais e transitórias**

Art. 32. O primeiro PDP elaborado após a entrada em vigor deste Decreto considerará a avaliação da execução do plano anual de capacitação do exercício anterior.



Parágrafo único. No primeiro exercício de vigência deste Decreto:

I - os prazos de elaboração do PDP poderão ser diferenciados, observado o disposto nas normas complementares de que trata o art. 12; e

II - o atendimento ao disposto no inciso I do **caput** do art. 19 poderá ser dispensado para a concessão de afastamento para participar de ação de desenvolvimento.

Art. 33. A alteração do [Decreto nº 91.800, de 1985](#), não produzirá efeitos para os servidores que já estiverem afastados do País na data de entrada em vigor deste Decreto.

Art. 34. Os órgãos e as entidades adequarão seus atos normativos internos ao disposto neste Decreto no prazo de trinta dias, contado da data de entrada em vigor deste Decreto.

### **Revogação**

Art. 35. Ficam revogados:

I - o [Decreto nº 2.915, de 30 de dezembro de 1998](#);

II - o [Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006](#); e

III - o [Decreto nº 9.149, de 28 de agosto de 2017](#).

### **Vigência**

Art. 36. Este Decreto entra em vigor em 6 de setembro de 2019.

Brasília, 28 de agosto de 2019; 198º da Independência e 131º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO  
*Paulo Guedes*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 29.8.2019.

\*

# Documento Digitalizado Público

## Decreto 9.991/2019 (Atualizado)

**Assunto:** Decreto 9.991/2019 (Atualizado)  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** Decreto  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CDP**, em 15/04/2021 09:17:55.

Este documento foi armazenado no SUAP em 15/04/2021. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsulde Minas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 132477

**Código de Autenticação:** 585c6c87ba



# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 05/10/2020 | Edição: 191 | Seção: 1 | Página: 5

Órgão: Atos do Poder Executivo

## DECRETO Nº 10.506, DE 2 DE OUTUBRO DE 2020

Altera o [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.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o [art. 84, caput, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição](#), e tendo em vista o disposto no [art. 39, § 2º, da Constituição](#) e nos [art. 87, art. 95, art. 96-A e art. 102, caput, incisos IV, VII e VIII, alínea "e", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#),

### DECRETA:

Art. 1º O [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º-A O Poder Executivo federal manterá escolas de governo com a finalidade de promover o desenvolvimento de servidores públicos.

Parágrafo único. Exceto se houver disposição legal em contrário, observado o disposto no inciso IV do **caput** do art. 13, os cursos de desenvolvimento cuja participação constitua requisito para aprovação em estágio probatório, remoção, progressão ou promoção no serviço público federal serão planejados por escolas de governo do Poder Executivo federal." (NR)

"Art. 1º-B São escolas de governo:

I - aquelas previstas em lei ou decreto; e

II - aquelas reconhecidas em ato do Ministro de Estado da Economia, observado o disposto no inciso III do **caput** do art. 13.

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia reconhecerá os órgãos e as entidades de que trata o inciso II do **caput** como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação." (NR)

"Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

§ 1º .....

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade;

....." (NR)

"Art. 4º O PDP conterá, no mínimo:

.....

II - o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento;

.....

Parágrafo único. O PDP também conterá as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte." (NR)

"Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão a sua proposta de PDP ao órgão central do SIPEC, para ciência e eventuais sugestões de alteração.

§ 1º O encaminhamento de que trata o **caput** será feito até o dia 30 de setembro de cada ano pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

§ 2º A partir de 30 de novembro de cada ano, a autoridade máxima de que trata § 1º aprovará o PDP e poderá acolher ou não as sugestões recebidas do órgão central do SIPEC no período.

§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade e as suas escolas de governo, quando houver, são responsáveis pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiarão os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação.

§ 4º A competência de que trata o **caput** e o § 1º poderá ser delegada à autoridade máxima da escola de governo do órgão ou da entidade." (NR)

"Art. 7º-A As atribuições de que tratam os art. 5º, art. 6º e art. 7º, em relação aos PDP, poderão ser delegadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a até duas autoridades." (NR)

"Art. 8º O órgão central do SIPEC disponibilizará manifestação técnica para orientar a elaboração das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP." (NR)

"Art. 10. Os órgãos e as entidades encaminharão ao órgão central do SIPEC, para análise e consolidação das informações dos diversos órgãos e entidades, os seus relatórios anuais de execução dos PDP." (NR)

"Art. 13. ....

I - articular as ações da rede de escolas de governo do Poder Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União;

II - definir as formas de incentivo para que as instituições de ensino superior sem fins lucrativos atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP;

.....

IV - uniformizar diretrizes para competências transversais de desenvolvimento de pessoas em articulação com as demais escolas de governo e unidades administrativas competentes do Poder Executivo federal.

.....

§ 1º O disposto no inciso IV do **caput** não afasta atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação específica de ações de desenvolvimento das competências transversais e finalísticas pelas escolas de governo.

§ 2º As diretrizes a que se refere o inciso IV do **caput** contemplarão a inovação e a transformação do Estado e a melhoria dos serviços públicos, com foco no cidadão, e, entre outras, as seguintes atividades:

I - o desenvolvimento continuado de servidores públicos;

II - programas de pós-graduação, **lato sensu** e **stricto sensu**, inclusive pós-doutorado;

III - fomento e desenvolvimento de pesquisa e inovação;

IV - prospecção, promoção e difusão de conhecimento; e

V - desenvolvimento do empreendedorismo e da liderança no setor público." (NR)

"Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, em articulação com a Enap:

.....

Parágrafo único. O disposto neste artigo não exclui a possibilidade de contratação direta pelos órgãos ou pelas entidades de ações de desenvolvimento junto a terceiros, desde que em consonância com o disposto no PNDP." (NR)

"Art. 14-A. As escolas de governo terão autonomia para:

I - decidir sobre a priorização das necessidades de desenvolvimento de competências específicas contidas nos respectivos PDP; e

II - planejar, organizar e executar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais finalísticas contidas em seus PDP.

Parágrafo único. As escolas de governo ofertarão, sempre que possível, vagas em sua grade de cursos para servidores que não pertençam ao quadro de pessoal do órgão ou da entidade ao qual a escola está vinculada." (NR)

"Art. 16. 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, observado o disposto no § 2º do art. 5º.

§ 1º As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento.

§ 2º O disposto no **caput** poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento.

§ 3º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 2º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização." (NR)

"Art. 17. ....

Parágrafo único. Exceções ao disposto no **caput** poderão ser aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, por meio de justificativa e de aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação." (NR)

"Art. 18. ....

.....

§ 1º .....

.....

II - terá suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento.

....." (NR)

"Art. 19. ....

.....

II - .....

.....

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou

.....

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

§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do órgão ou da entidade.

§ 2º As ações de desenvolvimento que não necessitem de afastamento e que ocorrerem durante o horário de jornada de trabalho do servidor também deverão ser registradas nos relatórios anuais de execução para fins de gestão das competências dos servidores em exercício nos órgãos e nas entidades.

§ 3º Cabe à autoridade máxima do órgão ou da entidade de exercício do servidor autorizar o afastamento, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação." (NR)

"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.

.....  
 § 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese prevista no § 1º serão avaliadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

....." (NR)

"Art. 25. ....

.....  
 II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou

IV - .....

.....  
 b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País.

.....  
 § 5º A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade." (NR)

"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 igual ou superior a trinta horas semanais." (NR)

"Art. 27. ....

Parágrafo único. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior." (NR)

"Art. 28. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

....." (NR)

"Art. 29. ....

Parágrafo único. O prazo para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários." (NR)

"Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

....." (NR)

Art. 2º Fica dispensada a entrega do PDP no ano de 2020 e a sua observância para o exercício de 2021 aos órgãos e às entidades que não o entregaram ao órgão central do SIPEC até a data de publicação deste Decreto.

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos do [Decreto nº 9.991, de 2019](#):

I - o [inciso III do caput do art. 4º](#);

II - os [incisos I e II do caput do art. 10](#);

III - o [parágrafo único do art. 11](#);

IV - o [parágrafo único do art. 13](#);

V - o [parágrafo único do art. 16](#);

VI - o [parágrafo único do art. 19](#);

VII - o [inciso III do caput do art. 25](#); e

VIII - o [inciso I do caput do art. 30](#).

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 2 de outubro de 2020; 199º da Independência e 132º da República.

**JAIR MESSIAS BOLSONARO**

*Paulo Guedes*

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

# Documento Digitalizado Público

## Decreto 10506/2020

**Assunto:** Decreto 10506/2020  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** Decreto  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CDP**, em 15/04/2021 09:24:52.

Este documento foi armazenado no SUAP em 15/04/2021. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 132482

**Código de Autenticação:** 753d01c1cd





# DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 03/02/2021 | Edição: 23 | Seção: 1 | Página: 12

Órgão: Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal

## INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021

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.

O SECRETÁRIO DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL DA SECRETARIA ESPECIAL DE DESBUROCRATIZAÇÃO, GESTÃO E GOVERNO DIGITAL DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem o parágrafo único do art. 2º, os artigos 12, 13, 14 e 15 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto, de 2019 e os incisos I, alínea "e", II e III do art. 138 do Anexo I do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, resolvem:

### Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Esta Instrução Normativa estabelece orientações aos órgãos e entidades integrantes 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.

### Conceitos

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

III - necessidades transversais:

a) para os órgãos e entidades: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum à múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e

b) para o órgão central do SIPEC: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum no conjunto de órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, identificada pelo órgão central do SIPEC por meio da análise de seus Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

IV - competências transversais de um setor público de alto desempenho: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais;

V - competências de liderança: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública; e

VI - delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos com competência na área de gestão de pessoas: delegação realizada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade que, dependendo da natureza jurídica e da estrutura hierárquica de cada órgão ou entidade, poderá ser concedida a até o nível

hierárquico de Secretário, Diretor ou autoridades de hierarquia equivalente com competências na área de gestão de pessoas, conforme previsto no ato normativo que aprovar os quadros demonstrativos de cargos em comissão e funções de confiança do órgão ou entidade.

§1º As atividades de que trata o inciso II do caput poderão ser ofertadas em modalidade à distância, presencial ou híbrida e deverão ter:

a) acompanhamento didático na forma de supervisão, orientação ou tutoria comprovado via certificado, ou

b) acompanhamento hierárquico imediato aferido via aprovação de relatório apresentado pelo servidor.

§2º As competências de que tratam os incisos IV e V do caput constam, respectivamente, dos Anexos I e II desta Instrução Normativa e possuem caráter referencial e norteador na elaboração dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP pelos órgãos e entidades do SIPEC, sendo facultativo ao órgão ou entidade a sua utilização.

#### Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 3º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada órgão ou entidade e, quando couber, das ações planejadas para atendê-las, a serem executadas no ano seguinte ao do planejamento, e enviado ao órgão central do SIPEC.

§ 1º A elaboração e o envio de que tratam o caput serão realizados por meio de ferramenta informatizada que será disponibilizada e divulgada aos órgãos e entidades pelo órgão central do SIPEC.

§ 2º O órgão central do SIPEC divulgará, sempre que necessário, guia com orientações atualizadas que deverão ser seguidas para o uso da ferramenta informatizada.

Art. 4º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade e as suas escolas de governo, quando houver, serão responsáveis pela coordenação, elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP perante o órgão central do SIPEC e deverão:

I - dar ampla divulgação da PNDP;

II - orientar e divulgar internamente a metodologia utilizada, a partir das orientações do órgão central do SIPEC, para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores;

III - garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;

IV - preencher, analisar, consolidar e revisar o PDP;

V - orientar os servidores responsáveis pela elaboração do PDP quanto ao seu correto preenchimento, na forma do disposto no art. 3º do Decreto nº 9.991, de 2019; e

VI - obter a aprovação do PDP pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Parágrafo único. A revisão de que trata o inciso IV do caput ocorrerá a cada três meses, conforme necessidade de ajustes dos órgãos e entidades, de acordo com calendário a ser divulgado pelo órgão central do SIPEC.

Art. 5º A chefia imediata e o servidor são responsáveis por fornecer todas as informações necessárias e disponíveis ao seu alcance para que a unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade possa cumprir com as atribuições dispostas no caput do art. 4º, em especial àquelas informações essenciais para o correto levantamento das necessidades de desenvolvimento.

Art. 6º Caberá à autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, nos termos do §1º do art. 5º do Decreto nº 9.991, de 2019 enviar o PDP, por meio de sistema informatizado a que se refere o caput do art. 3º, ao órgão central do SIPEC até o dia 30 de setembro de cada ano civil, ou no dia útil subsequente.

Parágrafo único. O envio que trata o caput poderá ser delegado à autoridade máxima da escola de governo do órgão ou da entidade, nos termos do § 4º do art. 5º do Decreto nº 9.991, de 2019 e até duas autoridades, nos termos do art. 7º-A do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 7º A Caberá à autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, nos termos do § 2º do art. 5º do Decreto nº 9.991, de 2019, acolher ou não as sugestões recebidas do órgão central do SIPEC no período.

Parágrafo único. O acolhimento ou não de que trata o caput poderá ser delegado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a até duas autoridades, nos termos do art. 7º-A do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 8º Além das informações elencadas no art. 4º do Decreto nº 9.991, de 2019, o PDP conterà as seguintes informações:

I - de caráter obrigatório:

- a) a necessidade de desenvolvimento;
- b) os dados atualizados que auxiliam no embasamento das necessidades de desenvolvimento;
- c) a área temática e subárea temática da necessidade de desenvolvimento;
- d) a competência associada da necessidade de desenvolvimento;
- e) a competência de liderança relacionada à necessidade em caso de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;
- f) a transversalidade ou não da necessidade de desenvolvimento;
- g) o público-alvo da necessidade de desenvolvimento;
- h) a(s) unidade(s) onde atuam os servidores que compõem o público-alvo previsto;
- i) a(s) unidade(s) da federação onde estão lotados os servidores que compõem o público-alvo previsto;
- j) a quantidade prevista de servidores que terão suas necessidades desenvolvidas para cada ação de desenvolvimento descrita, por unidade da federação;
- k) se a ação de desenvolvimento tem relação com algum Sistema Estruturador do Poder Executivo Federal;
- l) o custo total estimado da ação de desenvolvimento; e
- m) se a necessidade da ação de desenvolvimento pode ser atendida por escola de governo ou unidade equivalente do órgão ou entidade do servidor;

II - de caráter facultativo:

- a) o tipo de aprendizagem e sua especificação;
- b) a modalidade da ação de desenvolvimento;
- c) o título da ação de desenvolvimento, se já houver previsão;
- d) a carga horária total estimada da ação de desenvolvimento;
- e) o ano previsto para o término da ação de desenvolvimento; e

III - demais informações que o órgão central do SIPEC solicite por meio da ferramenta informatizada de que trata o §1º do art. 3º.

§ 1º As ações de desenvolvimento registradas no PDP que ultrapassarem o exercício de execução deverão constar nos relatórios anuais de execução de todos os anos enquanto durar a ação.

§ 2º Para o cálculo do quantitativo de que trata a letra "j" do inciso I do caput, deverá ser considerado o mesmo servidor tantas vezes quantas forem as ações de desenvolvimento em que ele participar.

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 conterà:

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

III - outras informações que o órgão central do SIPEC julgar pertinentes.

§ 2º As ações de desenvolvimento a que refere o § 1º do art. 8º, quando aprovadas para o primeiro ano de execução, poderão ser executadas nos anos posteriores independentemente da manifestação técnica do órgão central do SIPEC.

Art. 10. O órgão central do SIPEC esclarecerá as dúvidas dos órgãos e entidades acerca do preenchimento do PDP por meio da Central de Atendimento do SIPEC.

Parágrafo único. As dúvidas referentes à aplicabilidade da legislação deverão observar os procedimentos determinados em atos normativos vigentes, estabelecidos pelo órgão central do SIPEC.

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.

Art. 12 A Enap devolverá ao órgão central do SIPEC, o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, com a análise de atendimento das necessidades transversais apresentadas, de que trata o art. 11 até dia 10 de novembro de ano civil ou no dia útil subsequente.

Art. 13. A Enap divulgará aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, o cronograma de atendimento das ações de desenvolvimento transversais, contendo as datas previstas para realização de cada ação até o último dia útil do mês de dezembro de cada ano civil.

Revisão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 14. A revisão do PDP 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.

§1º Os órgãos e entidades poderão solicitar a revisão de que trata o caput, a cada três meses, de acordo com calendário a ser divulgado pelo órgão central do SIPEC, conforme verificarem a necessidade de ajustes em seus PDP.

§2º Para a devolução da revisão de que trata o inciso V, do caput, o órgão central do SIPEC solicitará à Enap a análise de atendimento das necessidades transversais apresentadas, quando necessário.

Execução e monitoramento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 15. Caberá às unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades, e as suas escolas de governo, quando houver, o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP.

Parágrafo único. Os órgãos e entidades deverão buscar parcerias com instituições reconhecidas, no Brasil e no exterior, e divulgar internamente cursos, capacitações e eventos que estejam alinhados às ações de desenvolvimento constantes do PDP do órgão ou entidade.

Art. 16. No caso de contratação de ações de desenvolvimento de forma direta, os órgãos e entidades deverão instruir processo administrativo com a devida justificativa para a contratação da despesa com terceiros, nos termos do §1º do art. 14 do Decreto nº 9.991, de 2019.

Art. 17. O órgão ou entidade poderá contratar as ações de desenvolvimento não transversais mediante abertura de processo administrativo com a justificativa da necessidade da despesa.

Art. 18. 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, discriminando:

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.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto no caput, os órgãos e entidades deverão utilizar todos os meios e instrumentos legítimos de que dispuserem, sendo obrigatória a divulgação na internet.

Art. 19. Na execução do PDP, compete aos servidores, com o apoio da chefia imediata:

I - participar das ações para as quais se inscreveram;

II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;

III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível; e

IV - fornecer à unidade de gestão de pessoas e as suas ou escolas de governo, quando houver, informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. Em atendimento ao disposto nos incisos II e III do caput, os órgãos e entidades buscarão incentivar e oportunizar a disseminação do conhecimento obtido pelos seus servidores.

Art. 20. Na execução do PDP, compete à chefia imediata do servidor:

I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão ou entidade;

II - acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e

III - apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento.

Art. 21. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade e as suas escolas de governo, quando houver, serão responsáveis pelo apoio, orientação e acompanhamento da execução do PDP.

Art. 22. Para cada necessidade de desenvolvimento, a unidade de gestão de pessoas e as suas escolas de governo, quando houver, acompanharão e registrarão no PDP as seguintes informações:

I - necessidades de desenvolvimento que foram atendidas com o registro das ações de desenvolvimento previstas e realizadas, integral ou parcialmente;

II - necessidades de desenvolvimento que não foram atendidas e a justificativa do não atendimento;

III - se a ação de desenvolvimento foi realizada no país ou no exterior;

IV - custo de execução das ações de desenvolvimento realizadas, exceto diárias e passagens;

V - despesas com diárias e passagens, quando houver;

VI - carga horária realizada;

VII - quantidade de servidores capacitados;

VIII - avaliação da execução; e

IX - dados que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Relatório Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 23. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade elaborará o Relatório Anual de Execução do PDP juntamente com gestores e servidores.

§ 1º Os órgãos e as entidades deverão encaminhar ao órgão central do SIPEC o relatório de que trata o caput, até o dia 31 de janeiro, ou no dia útil subsequente, do ano civil posterior ao da execução do PDP.

§2º O Relatório Anual de Execução do PDP deverá conter, no mínimo:

I - a quantidade total de necessidades atendidas por meio de ações de desenvolvimento;

II - a quantidade total de necessidades que foram previstas e não foram atendidas por meio de ações de desenvolvimento;

III - a quantidade total de ações de desenvolvimento realizadas;

IV - a quantidade total de ações de desenvolvimento que foram previstas e não foram realizadas;

V - a quantidade total de ações de desenvolvimento transversais realizadas;

VI - a quantidade total de ações de desenvolvimento não transversais realizadas;

VII - a quantidade total de ações de desenvolvimento realizadas no exterior;

VIII - a quantidade total de servidores inscritos em ao menos uma ação de desenvolvimento;

IX - a quantidade total de servidores em exercício durante o período de execução do PDP;

X - a quantidade total de servidores que concluíram cada ação de desenvolvimento;

XI - a quantidade de revisões realizadas no PDP no decorrer do ano;

XII - o total de despesas para custeio da ação de desenvolvimento, discriminando separadamente:

a) diárias e passagens;

b) inscrição; e

c) mensalidade;

XIII - informações discriminadas, dentre os servidores que foram desenvolvidos, acerca do:

a) nível de escolaridade antes da ação de desenvolvimento;

b) cargo efetivo; e

c) cargo em comissão ou função de confiança, se houver;

XIV - a análise da efetividade das ações de desenvolvimento realizadas;

XV - os fornecedores das ações de desenvolvimento que não tiverem sido realizadas pela ENAP ou pelas demais escolas de governo do Poder Executivo federal; e

XVI - justificativa da execução, fundamentada em análise de custo-benefício, das ações de desenvolvimento não gratuitas que tiverem sido realizadas por terceiros nos termos do §1º do Art. 14 do Decreto nº 9.991, de 2019.

§ 3º As informações e dados do Relatório Anual de Execução do PDP do órgão ou entidade, deverão ser utilizados para o aprimoramento do PDP do ano seguinte.

§ 4º As informações de que trata o inciso XVI do §2º deverão ser fornecidas em atendimento ao inciso XI do § 1º do Art. 3º do Decreto nº 9.991, de 2019 e visam fomentar o aprimoramento da tomada de decisão em PDP dos anos seguintes.

Art. 24. O órgão central do SIPEC elaborará, até 31 de março de cada ano civil, ou no dia útil subsequente, o Relatório Consolidado de Execução dos PDP, com base nos relatórios anuais de execução recebidos dos órgãos e entidades para envio ao Secretário Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital e ao Ministro da Economia.

Parágrafo único. O relatório previsto no caput servirá como instrumento de análise para o aprimoramento contínuo da PNDP.

#### Afastamentos

Art. 25. Todos os afastamentos previstos no art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverão ter suas necessidades previstas no PDP do órgão ou entidade de exercício do servidor.

Art. 26. A aprovação do PDP pela autoridade competente não dispensa a abertura de processo de solicitação do afastamento.

Art. 27. 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.

Parágrafo único. 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.

Art. 28. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações:

I - sobre a ação de desenvolvimento, deverá constar:

a) o local em que será realizada;

b) a carga horária prevista;

c) o período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;

d) a instituição promotora, quando houver;

e) as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver; e

f) as despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver;

II - currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos;

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

IV - cópia do trecho do PDP do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

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

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

VII - pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, conforme o caso;

VIII - anuência da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, do órgão ou entidade; e

IX - publicação do ato de concessão do afastamento.

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

Art. 29. Nos afastamentos superiores a trinta dias consecutivos, ficará suspenso o pagamento das parcelas referentes às gratificações e adicionais de que trata o inciso II do §1º do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, a contar da data de início do afastamento.

Parágrafo único. A suspensão do pagamento de que trata o caput não implica na dispensa da concessão das referidas gratificações e adicionais.

Art. 30. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar:

I - certificado ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação de que tratam os incisos I, II e III do caput sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

Art. 31. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizará o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 1º A inviabilidade de que trata o inciso III do art. 19 do Decreto nº 9.991, de 2019, será definida em ato do órgão ou entidade.

§ 2º 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 de necessidades e competências.

§ 3º A carga horária semanal necessária para autorizar o afastamento de que trata o inciso I do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, será 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.

Art. 32. O processo administrativo para autorização de reembolso de inscrição e de mensalidade, além de demonstração do cumprimento dos requisitos previstos no art. 30 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverá ser instruído com:

I - justificativa da relevância da ação de desenvolvimento alinhada aos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade; e

II - indicação do motivo pelo qual não foi possível realizar as despesas pelo órgão em tempo hábil.



Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso IV do art. 30 do Decreto nº 9.991, de 2019, e manutenção do caráter de excepcionalidade pelo qual deve ser tratado o reembolso, considera-se imprescindível a ação de desenvolvimento cuja não realização possa acarretar prejuízos concretos ao desempenho dos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

#### Licença para Capacitação

Art. 33. A autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, concederá a licença para capacitação após a manifestação:

I - da chefia imediata do servidor, que avaliará a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade; e

II - da unidade de gestão de pessoas, que avaliará a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão.

Parágrafo único. Para fins de concessão da licença para capacitação, a unidade de gestão de pessoas deverá fazer constar do processo e levar em conta para a manifestação de que trata o inciso II do caput informações acerca do tempo de efetivo exercício, da existência de períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares, períodos de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 34. Para requerer a licença para capacitação no caso previsto na alínea "a" do inciso IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, serão necessários, além do previsto no art. 31 desta Instrução Normativa, os seguintes documentos:

I - Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável; e

II - Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição:

a) dos objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor;

b) dos resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação;

c) do período de duração da ação;

d) da carga horária semanal; e

e) do cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do servidor no órgão ou entidade de exercício e no órgão ou entidade onde será realizada a ação.

Art. 35. A utilização da licença para capacitação para o caso previsto na alínea "b" do inciso IV do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, poderá ser realizada em:

I - órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham programa de voluntariado vigente; ou

II - instituições governamentais ou não governamentais, na forma que trata o Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019.

Art. 36. Além do disposto no art. 31, o processo para concessão de licença para capacitação para curso conjugado com a realização de atividade voluntária no País deverá ser instruído com a declaração da instituição na qual será realizada a atividade, informando-se:

I - a natureza da instituição;

II - a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;

III - a programação das atividades;

IV - a carga horária semanal e total; e

V - o período e o local de realização.

Art. 37. Na hipótese de concessão da licença para capacitação para realização de curso conjugado com atividade voluntária no País deverão ser observados os critérios já estabelecidos na legislação vigente e os definidos pelo órgão ou entidade, se houver.

Parágrafo único. Nos casos de licença para capacitação de que trata o caput as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades observarão as recomendações que venham a ser expedidas pela Secretaria Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, a quem comunicarão sobre os pedidos, formulados ou deferidos.

Art. 38. Para solicitar a utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção de licença para capacitação, o servidor deverá instruir novo processo de solicitação, demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação, previstos no Decreto nº 9.991, de 2019, e nesta Instrução Normativa.

Art. 39. No caso previsto na alínea "a" do inciso I, do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, todos os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento serão de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver:

I - disponibilidade orçamentária;

II - interesse da administração; e

III - aprovação da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação.

Banco de Talentos

Art. 40. Para fins de solicitação de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais no SIGEPE - Banco de Talentos do Governo Federal assim como mantê-lo atualizado.

Parágrafo único. É recomendável que os servidores atualizem seus currículos no SIGEPE - Banco de Talentos sempre que participarem de ação de desenvolvimento mesmo que a ação não tenha gerado afastamento.

Disposições Transitórias

Art. 41. Em caráter excepcional, o prazo de que trata o § 1º do art. 23 para encaminhamento do Relatório Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, relativo ao PDP 2020, será até 22 de fevereiro de 2021.

Art. 42. Em caráter excepcional, o prazo de que trata o caput do art. 24 para elaboração do Relatório Consolidado de Execução dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas 2020, relativo ao PDP 2020, será até 22 de abril de 2021.

Revogação

Art. 43. Ficam revogadas:

I - a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019;

II - a Instrução Normativa nº 78, de 12 de agosto de 2020;

III - a Instrução Normativa nº 19, de 28 de janeiro de 2021;

IV - a Portaria Conjunta nº 102, de 09 de outubro de 2019;

V - a Portaria Conjunta nº 56, de 04 de setembro de 2020;

VI - a Portaria nº 101, de 8 de outubro de 2019; e

VII - a Portaria nº 16, de 13 de maio de 2020.

Vigência

Art. 44. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

**WAGNER LENHART**

**DIOGO COSTA**

ANEXO I

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DE UM SETOR PÚBLICO DE ALTO DESEMPENHO

Resolução de Problemas com Base em Dados

Capacidade para idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade mediante a utilização de dados numéricos e não numéricos, bem como de evidências que permitam a precisão e viabilidade das soluções.

#### Foco nos Resultados para os Cidadãos

Capacidade para superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas, garantindo atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.

#### Mentalidade Digital

Capacidade de integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão, processos de tomada de decisão, com a geração de produtos e serviços, com os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.

#### Comunicação

Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo-se a dinâmica produtiva das interações internas e externas.

#### Trabalho em Equipe

Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente, em busca do alcance de metas compartilhadas e compreendendo a repercussão das próprias ações, para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.

#### Orientação por Valores Éticos

Capacidade para agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da res publica.

#### Visão Sistêmica

Capacidade para identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

## ANEXO II

### COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

#### PESSOAS

##### Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal

Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

##### Engajamento de pessoas e equipes

Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho. Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.

##### Coordenação e colaboração em rede

Capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. Capacidade de construir,

mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.

## RESULTADO

### Geração de valor para o usuário

Capacidade e sensibilidade para compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado, de orientar a atividade da organização para o resultado, e de buscar o envolvimento da sociedade no processo de formulação e implementação da política e dos serviços públicos.

### Gestão para resultados

Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.

### Gestão de Crises

Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

## ESTRATÉGIA

### Visão de futuro

Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.

### Inovação e mudança

Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.

### Comunicação estratégica

Capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, de estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

# Documento Digitalizado Público

## INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021

**Assunto:** INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021  
**Assinado por:** Joao Tadeu  
**Tipo do Documento:** Instrução Normativa  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CDP**, em 15/04/2021 09:27:40.

Este documento foi armazenado no SUAP em 15/04/2021. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsulde Minas.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 132484

**Código de Autenticação:** f14811ca37





Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS  
Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

Processo: 23343.001869.2020-48

Assunto: Solicitação de análise jurídica sobre a disponibilização do PIQ

**À Coordenadoria de Legislação e Normas,**

Trata o p.p. sobre a consulta jurídica referente ao Programa Institucional de Qualificação (PIQ), regulamentado através da Resolução IFSULDEMINAS nº 057/2018, de 22 de agosto de 2018, com a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 e, alterado pelo Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020.

Com a PNDP, surgiram dúvidas quanto a compatibilidade do PIQ e a nova legislação, o que resultou na realização de consulta jurídica junto ao MEC, por intermédio da Coordenadoria da Legislação e Normas, através do OFÍCIO 56/2020 - CLN/DAPN/PROGEP/RET/IFSULDEMINAS, de 03 de julho de 2020, com o objetivo de buscar maiores esclarecimentos quanto ao respaldo legal do PIQ no novo cenário trazido pela PNDP, para que o programa continuasse sendo ofertado com maior segurança jurídica.

Apesar de algumas cobranças via e-mail, não houve, até o momento, resposta do MEC quanto à consulta jurídica realizada. Devido a importância institucional do programa, que contribui para o desenvolvimento profissional do quadro de servidores e para o cumprimento das metas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o processo foi devolvido pela CLN para a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP), que por sua vez, encaminhou o processo para o Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da época e solicitou orientações sobre quais procedimentos deveriam ser adotados, considerando que o PIQ estava suspenso aguardando a resposta do MEC, o que resultaria em prejuízos para os servidores do IFSULDEMINAS.

Em seu despacho, o Pró-Reitor, solicitou uma reanálise do processo e destacou o artigo 30 do Decreto nº 9.991/2019, que trata do reembolso de despesas com ações de desenvolvimento, ressaltando que, com as mudanças trazidas pelo Decreto nº 10.506/2020, ficou claro que o reembolso poderia ser realizado para mensalidades. Também alertou quanto aos critérios trazidos pelo artigo 16, do Decreto 9.991/2019, que determina que esta restituição só poderá ocorrer após a aprovação do PDP, e ainda destacou sobre o caráter excepcional deste reembolso, trazida pelo artigo 30.

Ao analisarmos o artigo 30 do Decreto 9.991/2019 traz:

*Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições: [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)*

~~*I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;*~~ ~~*[\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)*~~

*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.*

No artigo 16 do mesmo Decreto nº 9.991/2019 temos:

Art. 16. 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, observado o disposto no § 2º do art. 5º. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

*§ 1º As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)*

*§ 2º O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)*

*§ 3º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 2º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)*

Atualmente o PIQ, segundo a Resolução nº 057/2018, tem como objetivo:

*Art. 3º - O auxílio financeiro para qualificação objetiva custear parte das despesas dos servidores com cursos formalmente ofertados por instituições de ensino reconhecidas em suas devidas instâncias. O fomento será originário de cota anual de cada campus e da Reitoria, conforme programação orçamentária, considerando a disponibilidade de cada ano para tal finalidade*

Ao ser comparada a Resolução do PIQ com o Decreto nº 9.991/2019, pode-se perceber que o artigo 3º da Resolução do PIQ, citado anteriormente, previa o custeio de parte das despesas dos servidores com a realização de cursos formais, entretanto não especifica o tipo de despesa a serem custeadas, o que permitia também que a ajuda financeira fosse concedida para servidores de instituições públicas de ensino, uma vez que, mesmo não tendo o custo com mensalidades, há ainda outras despesas relacionadas com a realização do curso. Entretanto, o artigo 30 do Decreto, deixa explícito que o reembolso é possível apenas para inscrição ou mensalidades, o que, em uma primeira análise, excluiria as instituições públicas de ensino.

Sobre o reembolso estar vinculado a disponibilidade financeira e orçamentária (item II do artigo 30 do Decreto nº 9.991/2019), esta determinação já era prevista na Resolução nº 057/2018, conforme artigo 17:

*Art. 17 - A forma de concessão atenderá os critérios, em ordem classificatória, mediante disponibilidade orçamentária, indistintamente entre docentes e técnicos administrativos.*

Quanto ao item IV do artigo 30 do Decreto nº 9.991/2019, sobre a “sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade”, direciona os cursos a serem atendidos apenas aqueles que contribuíram efetivamente para os objetivos da instituição. Esta imprescindibilidade não está prevista diretamente na Resolução atual do PIQ, que, para atendimento, exigirá uma análise mais criteriosa pela Administração sobre quais cursos poderão ser contemplados com o Reembolso. Ainda neste item, acreditamos ser necessário, além da análise criteriosa quanto a imprescindibilidade, o cumprimento dos pré-requisitos do artigo 19 do Decreto nº 9.991/2019:

*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; ou [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)*

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

Em relação aos itens anteriores, acreditamos ser possível a continuação do PIQ, após as devidas alterações na Resolução.

Entretanto, ainda nos resta dúvida se a questão da excepcionalidade prevista no artigo 30 do Decreto nº 9.991, poderia inviabilizar o pagamento do PIQ, uma vez que os pagamentos são realizados de forma contínua, durante a vigência do edital, normalmente dez parcelas fixas.

Após a análise da Resolução do PIQ, juntamente com a legislação relacionada com a PNDP, a CDP entende que é possível oferecer o PIQ, desde que realizadas alterações e adequações necessárias, como ofertar somente em instituições privadas de ensino, onde o servidor aluno comprove os gastos com mensalidades, mas ainda nos resta dúvidas quanto a questão da imprescindibilidade, apresentada anteriormente.

Diante disso, para evitarmos possíveis erros de interpretação, enviamos o p.p para análise e revisão desta Coordenadoria, e posterior envio para a Procuradoria Federal para análise jurídica.

Por fim, informamos que também foram incluídas no processo a legislação atualizada referente ao tema.

Desde já agradecemos e estamos a disposição para eventuais dúvidas ou maiores esclarecimentos.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Thiago de Sousa Santos**, PRO-REITOR - PROREIT - IFSULDEMINAS - PROGEP, em 15/04/2021 10:13:54.
- **Regiane Cristina Magalhaes**, COORDENADOR GERAL - CD4 - IFSULDEMINAS - CGDPQV, em 15/04/2021 10:04:29.
- **Joao Tadeu Gomes**, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CDP, em 15/04/2021 09:47:35.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 15/04/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 140148

Código de Autenticação: 21cdfd5e94







**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**  
**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pouso Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Encaminhamos o p.p. para análise jurídica

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Joao Tadeu Gomes, COORDENADOR - IFSULDEMINAS - CDP, IFSULDEMINAS - CDP, em 15/04/2021 10:13:54.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS  
Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

Processo: 23343.001869.2020-48

Interessado: PROGEP

Assunto: Solicitação de análise jurídica sobre a disponibilização do PIQ

Ao Procurador Federal,

Trata-se de consulta jurídica a respeito da viabilidade de manutenção do Programa Institucional de Qualificação (PIQ) ofertado pelo IFSULDEMINAS, tendo em vista as disposições do Decreto nº 9.991/2019, que instituiu o Plano Nacional de Desenvolvimento Institucional e sua regulamentação pela IN 201/2019, bem como suas alterações.

Em suma, o Programa Institucional de Qualificação (PIQ) é regulamentado pela Resolução IFSULDEMINAS nº 057/2018, de 22 de agosto de 2018, e com a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), surgiram dúvidas quanto a compatibilidade do PIQ e a nova legislação. Ato contínuo, foi feita consulta jurídica junto ao MEC através do OFÍCIO 56/2020 - CLN/DAPN/PROGEP/RET/IFSULDEMINAS, de 03 de julho de 2020, com o objetivo de buscar esclarecimentos quanto ao respaldo legal do PIQ no novo cenário trazido pela PNDP, para que o programa continuasse sendo ofertado com maior segurança jurídica. E em consequência, para não implicar em qualquer ilegalidade nos atos administrativos desta Instituição, o Programa parou de ser ofertado a partir de 2020, aguardando-se o pronunciamento do MEC.

Entretanto, mesmo com algumas cobranças via e-mail, não houve, até o momento, resposta do MEC à consulta jurídica realizada, e a demora no pronunciamento e a consecutiva suspensão do PIQ resultariam em prejuízos para os servidores do IFSULDEMINAS. Assim, devido à importância institucional do programa, que muito contribui para o desenvolvimento profissional do quadro de servidores e para o cumprimento das metas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o processo foi novamente encaminhado à Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP) e depois ao Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da época, para que fosse feita uma nova análise sobre quais procedimentos deveriam ser adotados. No exame, também foram juntadas as respectivas alterações ocorridas no Decreto até a presente data.

Em seu despacho, o Pró-Reitor, solicitou uma reanálise do processo e destacou o Art. 30 do Decreto nº 9.991/2019, que trata do reembolso de despesas com ações de desenvolvimento, ressaltando que, com as mudanças trazidas pelo Decreto nº 10.506/2020, ficou claro que o reembolso poderia ser realizado para mensalidades. Também alertou quanto aos critérios trazidos pelo Art. 16, do Decreto 9.991/2019, que determina que esta restituição só poderá ocorrer após a aprovação do PDP, e ainda destacou sobre o caráter excepcional deste reembolso, trazida pelo Art. 30.

O Artigo 30 do Decreto 9.991/2019 traz:

*Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições: [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)*

*~~I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;~~ [\(Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)*

*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.*

No Art. 16 do mesmo Decreto nº 9.991/2019 temos:

*Art. 16. 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, observado o disposto no § 2º do art. 5º. [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)*

*§ 1º As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)*

*§ 2º O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)*

*§ 3º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 2º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização. [\(Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020\).](#)*

Atualmente o PIQ, segundo a Resolução nº 057/2018, tem por objetivo:

*Art. 3º - O auxílio financeiro para qualificação objetiva custear parte das despesas dos servidores com cursos formalmente ofertados por instituições de ensino reconhecidas em suas devidas instâncias. O fomento será originário de cota anual de cada campus e da Reitoria, conforme programação orçamentária, considerando a disponibilidade de cada ano para tal finalidade*

Pois bem, ao se comparar a Resolução do PIQ com o Decreto nº 9.991/2019, pode-se perceber que o Art. 3º da Resolução do PIQ, citado anteriormente, previa o custeio de parte das despesas dos servidores com a realização de cursos de graduação ou pós-graduação formais; entretanto, não especificava o tipo de despesa a ser custeada, o que permitia também que a ajuda financeira fosse concedida para servidores vinculados instituições públicas de ensino, já que, mesmo não tendo o custo com mensalidades, há ainda outras despesas relacionadas à realização do curso. No entanto, o Art. 30 do Decreto deixa explícito que o reembolso é possível apenas para inscrição ou mensalidades, o que, em uma primeira análise, excluiria as instituições públicas de ensino.

Sobre o reembolso estar vinculado à disponibilidade financeira e orçamentária (item II do Art. 30 do Decreto nº 9.991/2019), esta determinação já era prevista na Resolução nº 057/2018, conforme artigo 17:

*Art. 17 - A forma de concessão atenderá os critérios, em ordem classificatória, mediante disponibilidade orçamentária, indistintamente entre docentes e técnicos administrativos.*

Quanto ao item IV do Art. 30 do Decreto nº 9.991/2019, que dispõe “sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade”, direciona que os cursos devem contribuir efetivamente para os objetivos da instituição. Esta imprescindibilidade não está prevista diretamente na Resolução atual do PIQ, que, para atendimento, exige uma análise mais criteriosa pela Administração sobre quais cursos poderão ser contemplados com o Reembolso. Ainda neste item, acreditamos ser necessário, além da análise criteriosa quanto a imprescindibilidade, o cumprimento dos pré-requisitos do Art. 19 do Decreto nº 9.991/2019:

*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; ou [\(Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020\)](#)

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

Portanto, conforme descrito e em alinhamento desta Coordenadoria com a CDP, acreditamos ser possível a continuação do PIQ após as devidas adequações da Resolução às disposições do Decreto 9.991/2019, a fim de deixar claro a necessidade do curso de graduação ou pós-graduação do servidor estar diretamente alinhado aos objetivos institucionais e ofertar somente a servidores vinculados a instituições privadas de ensino, onde o servidor aluno comprova os gastos com mensalidades.

Entretanto, ainda nos resta dúvida se a questão da excepcionalidade prevista no Artigo 30 do Decreto nº 9.991 poderia inviabilizar o pagamento do PIQ, uma vez que os pagamentos são realizados de forma contínua, durante a vigência do edital, normalmente dez parcelas fixas.

Diante do exposto, a fim de evitarmos interpretações equivocadas deste Setor, encaminhamos o p.p para análise jurídica e manifestação da Procuradoria Federal.

Colocamo-nos à disposição para o esclarecimento de eventuais dúvidas.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Thiago de Sousa Santos**, PRO-REITOR - CD2 - IFSULDEMINAS - PROGEP, em 22/04/2021 19:43:13.
- **Katia Regina de Souza**, DIRETOR - CD3 - IFSULDEMINAS - DAPN, em 22/04/2021 19:42:20.
- **Alanna Pires da Silva**, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CLN, em 22/04/2021 19:00:08.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 22/04/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 142112  
Código de Autenticação: 7e580d234f





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS

Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

## Despacho:

Esta Procuradoria Federal não vê qualquer empeco de ordem jurídica para continuidade do Programa Institucional de Qualificação de servidores do IFSULDEMINAS. Tomo como razões de juridicidade o bem lançado despacho de fls. 89/91, onde a PROGEP alinha os argumentos favoráveis à continuidade do programa, atendidas determinadas condições. A inovação legislativa trazida pelo Decreto n. 10.506 de 2.10.2020, que alterou, dentre outras, a redação do art. 30 do Decreto n. 9.991/2019, autoriza, sem sombra de dúvidas, o reembolso de mensalidades pagas por servidores em ações de desenvolvimento, desde que atendidas as condições previstas no dispositivo, além da necessidade de atendimento aos critérios estabelecidos em seus art. 16 e 19, bem como as devidas alterações na Resolução n. 57/2018. A despeito da redação do art. 30 do Decreto 9.991/19, que traz em seu bojo o caráter excepcional da medida, não vemos na menção qualquer barreira de ordem legal impeditiva da recondução do programa antes existente na instituição, cuja formatação prevê, em regra, o reembolso de várias mensalidades do curso. Certamente a expressão “excepcional” está inserida no contexto de que, em regra, compete ao próprio servidor custear sua formação intelectual, sem embargo de, excepcionalmente, caber à instituição a concessão de auxílio para que, atendidas certas condições, especialmente de interesse institucional, esta formação venha a ser custeada, ao menos parcialmente, com recursos públicos. Assim, nos termos do art. 11 da Lei Complementar n. 73/93 c/c art. 10, §1º, da Lei n. 10.480/2002, sou de parecer favorável à possibilidade de reimplantação do Programa Institucional de Qualificação no âmbito do IFSULDEMINAS, em ordem a custear parcialmente as despesas com mensalidades escolares, na forma estabelecida pela Resolução n. 57/2018, com as alterações necessárias para que esteja alinhada com o novo cenário legislativo do Plano Nacional de Desenvolvimento Institucional. Atenciosamente

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Dauri Ribeiro da Silva, PROCURADOR - IFSULDEMINAS - PFED, IFSULDEMINAS - PFED, em 27/04/2021 13:54:25.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**  
**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Considerando as manifestações da CLN e Procuradoria, segue p.p. para providências.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Alanna Pires da Silva, COORDENADOR - IFSULDEMINAS - CLN, IFSULDEMINAS - CLN, em 27/04/2021 18:47:12.



Ministério da Educação

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

**Documento Público**  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais

IFSULDEMINAS (35) 3449-6150

Avenida Vicente Simões, 1.111, CEP 37553-465, Pouso Alegre (MG)

CNPJ: 10.648.539/0001-05

**Minuta #483 do(a) Documento 151851**

**Assunto:** Minuta nova resolução do PIQ

**Assinado por:** -

**Tipo do Documento:** Resolução

**Situação:** Concluído

**Nível de Acesso:** Público



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS  
Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

## DESPACHO

**Processo:** 23343.001869.2020-48

**Assunto:** Programa Institucional de Qualificação (PIQ) e a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP)

Ao Senhor Reitor,

Trata o presente processo da normativa do Programa Institucional de Qualificação (PIQ) do IFSULDEMINAS com as adequações de acordo com Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), disposta no Decreto nº 9.991/2019, de 28/08/2019, alterado pelo Decreto 10.506/2020, de 02/10/2020 e na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 01/02/2021, conforme consulta a Procuradoria Federal do IFSULDEMINAS.

Diante do exposto propomos ao senhor a emissão de nova resolução *ad referendum*, revogando a Resolução Nº 57 de 22 de agosto de 2018, conforme minuta constante no p.p., uma vez que a mesma se encontra de acordo com a legislação vigente.

À sua consideração.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Thiago de Sousa Santos**, PRO-REITOR - CD2 - IFSULDEMINAS - PROGEP, em 31/05/2021 19:00:30.
- **Leonardo Henrique Silva**, COORDENADOR GERAL - SUB-CHEFIA - IFSULDEMINAS - CGDPQV, em 31/05/2021 18:01:07.
- **Joao Tadeu Gomes**, COORDENADOR - FG1 - IFSULDEMINAS - CDP, em 31/05/2021 15:31:05.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 31/05/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 152071  
Código de Autenticação: 770e15149b







**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**  
**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Encaminhamos para emissão de resolução.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Cassia Mara Ribeiro de Paiva, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO, IFSULDEMINAS - CDP, em 31/05/2021 19:00:31.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**  
**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pouso Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Segue para análise e aprovação.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Pamela Helia de Oliveira, CHEFE DE GABINETE - IFSULDEMINAS - GAB, IFSULDEMINAS - CONSUP, em 01/06/2021 16:23:02.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**  
**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

De acordo.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Marcelo Bregagnoli, REITOR - IFSULDEMINAS, IFSULDEMINAS, em 01/06/2021 16:26:32.



Ministério da Educação  
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais  
IFSULDEMINAS

Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

RES Nº111/2021/CONSUP/IFSULDEMINAS

1 de junho de 2021

**Dispõe sobre a Aprovação "ad referendum" da revisão da Normativa do Programa Institucional de Qualificação – PIQ**

O Reitor e Presidente do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais, Professor Marcelo Bregagnoli, nomeado pelo Decreto de 23 de julho de 2018, DOU nº 141/2018 – seção 2, página 1 e em conformidade com a Lei 11.892/2008, com o Decreto nº 9.991/2019, de 28/08/2019, alterado pelo Decreto 10.506/2020, de 02/10/2020 e com a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 01/02/2021, no uso de suas atribuições legais e regimentais, **RESOLVE**:

Art. 1º Aprovar "ad referendum" a normativa que regulamenta o Programa Institucional de Qualificação (PIQ) no âmbito do IFSULDEMINAS.

Parágrafo único - Para fins dessa normatização, considera-se "Qualificação" como o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades através da obtenção de um novo título ou grau acadêmico, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor em sua carreira.

**CONCEITOS E OBJETIVOS**

Art. 2º O auxílio financeiro do PIQ objetiva custear parte das despesas, por meio de reembolso de mensalidades de cursos de educação formal pagas pelo servidor, para fortalecer a promoção da sua qualificação, o seu desenvolvimento e aprimoramento contínuo, possibilitando a melhoria do desempenho individual e institucional.

§1º O PIQ faz parte da missão institucional de oferecer apoio, a partir de um conjunto integrado de iniciativas a curto, médio e longo prazo, devendo os dirigentes se comprometer com seu planejamento e execução.

§2º São considerados objetivos específicos do PIQ:

- I. Contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão;
- II. Capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição;
- III. Promover ações de qualificação para os servidores no âmbito da graduação, pós-graduação *Lato sensu*, *Stricto sensu* e Pós-Doutorado;
- IV. Potencializar o componente da qualificação como elemento motivacional para a progressão na carreira e para o desenvolvimento pessoal e institucional.

**FOMENTO**

Art. 3º O fomento do PIQ será originário de cota anual de recurso específico para capacitação de cada campus e da Reitoria, conforme programação orçamentária, considerando a disponibilidade de cada ano para tal finalidade.

## PROCESSO SELETIVO E CONCESSÃO

Art. 4º O servidor receberá o auxílio mediante participação e classificação em processo seletivo específico da unidade na qual estiver em exercício.

Art. 5º O processo seletivo ocorrerá preferencialmente no primeiro trimestre do ano, por meio de edital.

Parágrafo único. Havendo disponibilidade orçamentária, poderá ser lançado mais de um edital durante o ano.

Art. 6º Para solicitar o auxílio, além de realizar sua inscrição, o servidor deverá apresentar os seguintes documentos, que serão solicitados nos editais específicos, na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, para os servidores da Reitoria ou seu equivalente nos campi para os servidores dos campus:

I - Requerimento do servidor, com justificativa para a solicitação, apontando o alinhamento do desenvolvimento pretendido com as 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, se for o caso e a necessidade prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do ano vigente (Anexo I);

II - Declaração da chefia imediata e concordância das demais chefias com a justificativa do interesse da administração pública na ação de desenvolvimento do servidor e anuência da autoridade máxima da sua unidade (campus ou reitoria) (Anexo II);

III - Termo de Compromisso e Responsabilidade (Anexo III);

IV - Comprovante de matrícula, ou outros documentos que comprovem a instituição promotora, o período e local do curso, carga horária e conteúdo programático;

V - Currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos;

Art. 7º A classificação dos servidores ficará a cargo, nos campi, da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e Comissão Interna de Supervisão (CIS) locais e Gestão de Pessoas. Na Reitoria ficará sob responsabilidade da Comissão Interna de Supervisão (CIS) local e da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

Art. 8º A homologação será realizada pelos Diretores-Gerais nos campi e pelo Reitor, no caso da Reitoria.

Art. 9º O acompanhamento dos processos de reembolso ficará sob a responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas ou seu equivalente nos campi.

Art. 10º Os auxílios poderão ser concedidos no período de março a dezembro, totalizando até 10 reembolsos mediante apresentação de comprovante de pagamento de mensalidade por servidor no exercício do ano.

Parágrafo único. Não é garantido a renovação imediata da concessão do auxílio nos anos seguintes, sendo necessária a participação e classificação em novos editais.

Art. 11 O auxílio financeiro deverá ser suspenso no caso de trancamento, desistências, jubramento, mudanças de programa e conclusão de curso.

Parágrafo único. O servidor deverá informar imediatamente ao setor responsável pelo controle do auxílio qualquer alteração no decorrer do curso, encaminhando a documentação pertinente.

Art. 12 O servidor poderá se beneficiar com apenas um auxílio financeiro do PIQ por vez, independentemente da quantidade de cursos que estiver realizando.

Art. 13 Não será autorizado o pagamento do PIQ fora do período regular do curso.

Art. 14 Em caso de mudança de unidade de exercício, o auxílio será imediatamente suspenso. Para nova possibilidade de recebimento do auxílio, o servidor deverá participar do processo seletivo do novo local de trabalho.

Art. 15 A concessão do auxílio, por meio de reembolso de despesa comprovada com mensalidade do curso, será creditada em conta bancária em nome do servidor, limitado aos valores apresentados no Quadro 1.

**Quadro 1 – Valores mensais do Programa Institucional de Qualificação – PIQ**

Nível do Curso	Valor do reembolso da mensalidade
Pós-Doutorado	até R\$ 300,00
<i>Stricto sensu</i>	até R\$ 500,00

<i>Lato sensu</i>	até R\$ 200,00
Graduação	até R\$ 300,00
OBS: Para cursos a distância (EAD), de qualquer nível de ensino, os valores do Quadro 1 serão deduzidos pela metade.	

§1º Caso o valor da mensalidade seja inferior aos valores do quadro 01, o reembolso será limitado ao valor da mensalidade.

§2º Não serão reembolsados as seguintes despesas:

I - juros, multas ou quaisquer penalidades decorrentes de mora;

II- taxas, emolumentos ou valores referentes a realização de provas ou disciplinas fora da grade do curso, segunda chamada, emissão de documentos, impressão ou acesso a materiais didáticos, participação em atividades extracurriculares, estágios ou outros;

III- despesas decorrentes da alteração de instituição de ensino.

### CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA O AUXÍLIO DO PIQ

Art. 16 Condições necessárias para receber o auxílio do PIQ:

I- Ser servidor efetivo e em exercício no IFSULDEMINAS, regularmente matriculado em cursos de instituições reconhecidas em suas devidas instâncias, cuja demanda de qualificação tenha sido prevista no PDP do IFSULDEMINAS. Não serão contemplados com o PIQ os servidores matriculados em disciplinas isoladas, ou na condição de aluno especial;

II- O curso de qualificação deve estar alinhado ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou

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

III - Apresentar justificativa, com a concordância da administração (chefia imediata, chefia geral e dirigente máximo do campus/reitoria), sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade;

IV- Não apresentar escolaridade ou titulação equivalente ou superior àquela a ser alcançada com a concessão do auxílio, exceto se for comprovado o interesse institucional, através de declaração assinada pelo dirigente máximo da unidade na qual o servidor estiver pleiteando o auxílio;

V- Não se encontrar a menos de 2 (dois) anos do início do processo de aposentadoria;

VI- Não possuir bolsas ou qualquer outro tipo de auxílio estudantil concedido pelo próprio instituto ou órgãos e agências de fomento. No caso de perjúrio, serão aplicadas as sanções legais;

VII- Cumprimento da exigência mínima da Normativa Docente (no caso de docentes), comprovada através de relatório aprovado, referente ao semestre letivo imediatamente anterior à publicação do edital;

VIII- Estão impedidos de se inscrever no Programa Institucional de Qualificação, servidores em afastamento integral e servidores com licença sem remuneração. Os servidores contemplados com o PIQ, que obtiverem o afastamento integral ou saírem de licença sem remuneração durante a execução do Programa, deverão informar imediatamente o setor responsável, para que seja cessado o recebimento do auxílio, não havendo necessidade de devolução das parcelas recebidas antes da data do afastamento ou licença;

IX- Estar adimplente com a entrega de documentos e relatórios referentes a editais anteriores.

### CRITÉRIOS PARA CLASSIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS

Art. 17 A forma de concessão atenderá os critérios, em ordem classificatória, mediante disponibilidade orçamentária, indistintamente entre docentes e técnicos administrativos.

§1º A classificação do servidor no edital não garante o recebimento do PIQ.

§2º Os critérios de classificação são apresentados no Quadro 2.

**Quadro 2 - Critérios para Classificação dos Candidatos**

Itens	Subitens	Pontuação
1. Tempo de efetivo exercício	1.1 Tempo de efetivo exercício no IFSULDEMINAS (os períodos de afastamento integral para qualificação não serão contabilizados)	0,2 pontos por mês
2. Participação institucional	2.1. Participação em Fiscalizações de Contratos, Comissões, Conselhos, Colegiados, Câmaras, ou similares, comprovados através de portarias (ou documentos equivalentes) com emissão ou vigência (total ou parcial) dentro dos últimos 12 meses anteriores à publicação do edital	1,0 ponto por mês, limitado a 12 pontos por portaria (ou documento equivalente) para participação em Fiscalizações de Contratos e 0,5 pontos por mês, limitado a 6 pontos por portaria (ou documento equivalente) para as demais participações
3. Nível do curso	3.1. Graduação	19 pontos
	3.2. Especialização	17 pontos
	3.3. Mestrado	15 pontos
	3.4. Doutorado	13 pontos
	3.5. Pós-doutorado	11 pontos
4. Tempo de curso	4.1 Tempo em que o servidor se encontra regularmente matriculado no curso	0,5 pontos por mês

Art. 18 Em caso de empate, será beneficiado o servidor que obtiver maior pontuação no critério “Tempo de efetivo exercício”. Persistindo o empate, serão observadas as pontuações dos critérios: “Participação institucional”, “Nível do curso” e “Tempo de curso”, respectivamente, até que ocorra o desempate.

#### **DAS OBRIGAÇÕES DO SERVIDOR**

Art. 19 O servidor autorizado a receber o auxílio financeiro para qualificação deverá cumprir as seguintes exigências:

I - Apresentar as documentações elencadas no Art. 6º e que serão solicitadas nos editais específicos;

II - Enviar à PROGEP ou equivalente nos campi, o comprovante de pagamento da mensalidade a ser reembolsada até o dia 10 de cada mês, sob pena de inviabilizar o ressarcimento da parcela do mês subsequente. Serão considerados comprovantes de pagamento da instituição de ensino ou comprovantes de cobrança bancária, com autenticação mecânica de pagamento ou acompanhado de comprovante de quitação, ou recibo em nome do servidor ou comprovante de pagamento por cartão de crédito. Não serão aceitos comprovantes de agendamento de pagamento;

III- Enviar semestralmente à PROGEP ou equivalente nos campi, uma declaração da Instituição na qual realiza o

curso, comprovando as atividades, a frequência e as notas, ou declaração do orientador sobre as atividades que estão sendo desenvolvidas no período. O não cumprimento deste inciso acarreta ao não reembolso das mensalidades até a data da regularização da obrigação;

IV- Quando o curso para o qual foi contemplado exigir a produção de Dissertações, Teses, Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC) ou qualquer outra produção técnico-científica, deverá ser citado no corpo do material produzido o apoio recebido do IFSULDEMINAS;

V - O material de que trata o inciso acima deverá ser encaminhado em formato PDF, em sua versão final reconhecida pela instituição na qual realizou o curso, através de processo eletrônico, para a biblioteca do campus de exercício do servidor e/ou para a biblioteca do campus que possuir eixos afins ao trabalho realizado. O bibliotecário-documentalista responsável fará a conferência da citação do IFSULDEMINAS e emitirá uma declaração de entrega do material comprovando as devidas citações. O servidor entregará essa declaração na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas ou seu equivalente nos campi. Caso não tenha sido citado o IFSULDEMINAS, o servidor deverá devolver os auxílios recebidos;

VI – Em até 30 (trinta) dias após o término do curso, o servidor deverá encaminhar à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas ou seu equivalente nos campi, os documentos que comprovem a conclusão do curso. Tais documentos devem conter a ciência de todas as chefias, inclusive do dirigente máximo da unidade;

VII – O servidor deverá apresentar, em até 180 dias após a entrega do comprovante de conclusão do curso, cópia do diploma ou certificado;

VIII – Caso o servidor obtenha outro auxílio financeiro estudantil (como por exemplo: FAPEMIG, CAPES, etc.) enquanto estiver usufruindo do PIQ, deverá encaminhar imediatamente via ofício, comunicado optando por um dos auxílios, não podendo, em hipótese alguma, acumular o recebimento do PIQ com outras bolsas/auxílios.

Art. 20 Em caso de exoneração, vacância ou redistribuição para outra instituição, antes de decorrido 06 (seis) meses do fim da concessão do auxílio, o servidor deverá devolver ao IFSULDEMINAS os auxílios recebidos referentes ao último edital pelo qual foi contemplado.

Art. 21 Caso o servidor não conclua o curso para o qual solicitou o PIQ, deverá devolver ao IFSULDEMINAS o valor integral recebido, referente a todos os editais que tenha participado (relacionados ao curso em questão).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Art. 22 Em hipótese alguma haverá pagamento retroativo a meses anteriores ao mês de publicação do edital.

Art. 23 Os casos omissos nesta normativa serão analisados pela CPPD/CIS e PROGEP (ou seu equivalente nos campi) e posteriormente encaminhados para decisão final do dirigente máximo da unidade. O dirigente que achar necessário, antes de proceder com a decisão final, poderá solicitar a análise de outras comissões, colegiados ou câmaras, ou ainda, da Procuradoria Federal.

Art. 24 Fica revogada a Resolução Nº 57 de 22 de agosto de 2018.

Art. 25 Esta Resolução entra em vigor na data de sua assinatura.

**Marcelo Bregagnoli**  
Presidente do Conselho Superior  
IFSULDEMINAS

(assinado eletronicamente ao fim do documento)



## ANEXO I

### **REQUERIMENTO PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QUALIFICAÇÃO (PIQ)**

Eu, [nome do servidor], servidor(a) do IFSULDEMINAS, ocupante do cargo [cargo do servidor], matrícula nº [SIAPE], em exercício no(a) [lotação do servidor], solicito o auxílio do PIQ, a nível de [nível do curso: graduação/especialização/mestrado/doutorado/pós-doutorado] haja vista minha matrícula no curso [nome do curso], comprovada pelos documentos anexos.

Declaro que a demanda de qualificação está prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do IFSULDEMINAS no ano vigente.

Responsabilizo-me pelas informações apresentadas ao longo do processo e assumo voluntariamente me enquadrar nos artigos referentes ao auxílio do PIQ, previstos na Resolução [nº da resolução].

Justificativa:

[Em substituição a este texto, Apresente a justificativa da solicitação apontando o alinhamento do desenvolvimento do servidor nas Competências Relativas ao 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, se for o caso].

**Assinatura do servidor:**

## ANEXO II

### **DECLARAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA E CONCORDÂNCIA DAS DEMAIS CHEFIAS E ANUÊNCIA DO DIRETOR/REITOR**

Declaramos concordância e apresentamos a justificativa abaixo quanto ao interesse da Administração Pública nesta ação de desenvolvimento do servidor requisitante [nome do servidor].

Justificativa:

[Em substituição a este texto, apresente a justificativa quanto ao interesse da Administração Pública nesta ação de desenvolvimento do servidor]

#### **Assinaturas (do servidor e chefias):**

Observação: a concordância das chefias e do dirigente máximo da unidade se darão pela assinatura deles neste documento.

ANEXO III

TERMO DE COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QUALIFICAÇÃO - PIQ

Pelo presente TERMO DE COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE, eu, \_\_\_\_\_ matrícula SIAPE nº \_\_\_\_\_, ocupante do cargo de \_\_\_\_\_, em exercício no (a) \_\_\_\_\_ do IFSULDEMINAS, tendo solicitado voluntariamente a concessão do auxílio referente ao Programa Institucional de Qualificação, com a finalidade de realizar o Curso de \_\_\_\_\_ durante o período previsto de \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ na instituição de ensino \_\_\_\_\_, declaro estar ciente de todas as cláusulas do Edital \_\_\_\_\_, e seus anexos e da Resolução \_\_\_\_\_, e seus anexos.

Declaro ainda que busquei conhecer todas as regras referentes ao PROGRAMA INSTITUCIONAL DE QUALIFICAÇÃO - PIQ, e tenho ciência de que o desconhecimento de tais regras não exime a responsabilidade dos meus atos.

Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do servidor

Documento assinado eletronicamente por:

- **Marcelo Bregagnoli**, REITOR - CD1 - IFSULDEMINAS, em 01/06/2021 16:32:14.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 01/06/2021. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 152524

Código de Autenticação: ae624de214





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**  
**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Encaminhado p.p com a resolução "ad referendum"

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Pamela Helia de Oliveira, CHEFE DE GABINETE - IFSULDEMINAS - GAB, IFSULDEMINAS - CONSUP, em 01/06/2021 16:49:54.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS**  
**Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pouso Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150**

## Despacho:

Encaminhamos o p.p. para homologação da resolução ad referendum na próxima reunião do CONSUP.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Cassia Mara Ribeiro de Paiva, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO, IFSULDEMINAS - CDP, em 02/06/2021 16:43:06.