

Esclarecimentos sobre o Decreto nº 9.991/2019 e Instrução Normativa nº 201/2019

Prezados servidores,

Com o intuito de esclarecer as alterações imposta pelo **Decreto nº 9.991/2019** e **Instrução Normativa - IN nº 201/2019**, criamos uma sequência de perguntas e respostas visando a uma abordagem mais objetiva dos temas.

INTRODUÇÃO:

Foi publicado em 28 de agosto de 2019, o Decreto nº 9.991/2019, 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.

Este decreto visa criar uma sistemática de planejamento prévio da capacitação, vinculando a capacitação aos objetivos organizacionais da instituição. A IN nº 201/2019 dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

1 Quais são as principais mudanças geradas pelo Decreto nº 9.991/2019 na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas?

O Decreto nº 9.991/2019 revogou o Decreto nº 5.707/2006 e trouxe alterações quanto ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP (Antigo Plano Anual de Capacitação (PAC), instituindo novas regras no tocante ao relatório anual de execução do PDP, o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento e o relatório consolidado de execução do PDP.

Nesse novo modelo, foi incluída a participação da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoas (SGP) que exercerá a função de aprovação e fiscalização da execução do PDP. À SGP compete também padronizar o PDP através de sistema eletrônico.

Essa nova normativa criou também o conceito de ações transversais (que se repete em mais de um órgão) e atribuiu a competência à ENAP de executar estas ações, para uma otimização de recursos financeiros.

E para dar maior transparência nos investimentos com capacitação, passa a ser obrigatória a publicação dos investimentos com essas ações, incluindo, nessas ações, a remuneração do servidor afastado.

Com o novo Decreto, será necessária atualização das normativas e regulamentações do IFMG que já estão em curso e continuará no decorrer de 2020.

2 O que é o Programa Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD?

O PNPD é o Programa criado pelo governo federal, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à execução das atividades.

3 A partir de agora, como será elaborado o Plano de Capacitação?

O Plano de Capacitação passa a se chamar Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP e deve ser elaborado anualmente até 15/06 de cada ano.

Excepcionalmente, para o ano de 2020, o PDP deverá ser elaborado e enviado à SGP até o dia 15/10/2019, via sistema disponibilizado pelo Ministério da Economia.

Tendo em vista o curto prazo, o PDP para o ano de 2020 será elaborado com base em demandas gerais de desenvolvimento de pessoas e nos Planos de Capacitação anteriores.

E as demandas específicas de cada campus e reitoria serão levantadas e encaminhadas ao SIPEC em formato de retificação, em 2020.

4 E se alguma demanda de capacitação não estiver contemplada no antigo Plano anual de Capacitação, atual PDP?

O PDP pode ser alterado mensalmente para inclusão das novas demandas, devendo o órgão apenas aguardar a aprovação pela SGP em cada pedido de alteração. Sendo assim, a capacitação que não estiver contemplada no PDP neste momento, poderá ser incluída no decorrer do ano de 2020.

5 O que são considerados afastamentos com a nova PNNDP?

São considerados os seguintes afastamentos:

I	licença para capacitação,
II	participação em programa de treinamento regularmente instituído,
III	participação em programa de Pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> no País,
IV	realização de estudo no exterior.

6 No tocante aos afastamentos, quais são as principais mudanças geradas pelo Decreto nº 9.991/2019?

Foram estabelecidos critérios objetivos e claros, visando dar igualdade de oportunidades a todos os servidores. Estabeleceu também os documentos que devem compor os processos de afastamentos. Vinculou-se todos os afastamentos ao PDP, que por sua vez, está alinhando as ações de desenvolvimento e a estratégia do IFMG.

Foi fixado prazo para prestação de contas após o encerramento do afastamento, bem como, a obrigatoriedade de reposição ao erário dos gastos em todas as modalidades de afastamento.

Os afastamentos para Pós-graduação *Stricto Sensu* e Licença para capacitação a serem concedidos precisam, obrigatoriamente, estar previstos no PDP, exceto no próximo ano 2020, que devem observar a legislação vigente.

7 Como serão concedidos os Afastamentos para Pós-graduação *Stricto Sensu*?

Para a concessão de afastamentos dos servidores técnicos e docentes, é necessário abertura de processo de seleção para garantir critérios isonômicos e transparentes.

Passa a ser exigido a comprovação de incompatibilidade de horário do estudo com o horário de trabalho, devendo o projeto de pesquisa estar alinhado à área de atuação do cargo efetivo do servidor.

No caso dos Técnicos Administrativos em Educação - TAE , a normativa que traz as novas regras de afastamento será apresentada ao Conselho Superior para aprovação.

No caso dos Docentes , encontra-se vigente a Portaria nº 246/2013 que traz o fluxo e orientações para a concessão do afastamento conforme a legislação vigente. Com relação ao percentual de 20% de contratação de professor substituto/visitante não houve alteração por meio do Decreto nº 9.991/2019, devendo o mesmo ser observado em cada campus e conforme o Banco Institucional de Professor Substituto e Visitante, estabelecido pela Portaria nº 96/2017.

8 E sobre a Licença para Capacitação, quais as mudanças?

O novo decreto estipula o percentual de até 2% dos servidores (docentes + TAE) em efetivo exercício para gozo de Licença para Capacitação de forma simultânea. O servidor poderá parcelar em até 6 períodos, desde que respeite o limite mínimo de 15 dias em cada parcela.

A alteração significativa foi a carga horária que passa a ser exigida para a concessão da Licença para Capacitação, passando a ser exigido a comprovação de realização de cursos com carga horária superior a 30 horas semanais. Na prática precisa-se de 65 horas de curso a cada período de 15 dias.

9 Como fica a remuneração dos servidores durante os afastamentos ou licenças?

O Decreto 9991/2019 prevê que o servidor ocupante de CD ou FG deverá solicitar a exoneração ou dispensa do cargo comissionado, a contar da data de início do afastamento (capacitação, afastamento *Stricto Sensu* e licença) quando esse ocorrer em período superior a 30 dias. Nos casos do afastamento por período igual ou inferior a 30 dias, cargo comissionado poderá ser pago normalmente.

Quanto ao pagamento dos adicionais (insalubridade, periculosidade, etc) pertinentes ao exercício do cargo, esse será suspenso durante o afastamento sendo reativado no retorno do servidor.

EM RESUMO, AS PRINCIPAIS MUDANÇAS FORAM:

1

Ações de desenvolvimento (capacitação, afastamento e licença) deverão constar previamente no PDP.

2

O Afastamento para Pós-graduação *Stricto Sensu* deverá:

- a. ser precedido de processo seletivo;
- b. comprovar a incompatibilidade de horário do estudo com o horário de trabalho;
- c. o projeto de pesquisa deverá estar alinhado à área de atuação do cargo efetivo.

3

Para a Licença para Capacitação:

- a. deverá ser observado o percentual de 2% do quadro efetivo de servidores;
- b. os 3 meses poderão ser parcelados em até 6 períodos de 15 dias;
- c. é necessário inscrição em curso com carga horária superior a 30 horas semanais, ou seja, 65 horas para cada período de 15 dias;
- d. durante a licença para capacitação de mais de 30 dias, o servidor ocupante de CD ou FG deverá solicitar a exoneração/dispensa.