PNDP
POLÍTICA NACIONAL
DE DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAS

**PERGUNTAS FREQUENTES – SERVIDOR**
**LEGISLAÇÃO - POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PNDP)**

**1. Sobre o que dispõe o Decreto nº 9991/2019?**

O decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos. O objetivo é estabelecer a cultura de planejamento das ações, com base nas necessidades de desenvolvimento dos órgãos e entidades. Essas ações devem estar alinhadas aos objetivos e metas institucionais.

A medida revogou o Decreto nº 5.707/2006 para instituir uma política mais estruturada, com instrumentos que possibilitem ao órgão central do SIPEC, o Ministério da Economia (ME), o acesso às informações, de forma a orientar o correto direcionamento das ações de desenvolvimento.

O Decreto nº 9.991/2019 foi atualizado pelo Decreto nº 10.506/2020. Confira aqui as atualizações. Link da PNDP: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm

**2. O que é o PDP?**

É o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que serve para os órgãos registrarem, anualmente, as necessidades de desenvolvimento de seus servidores de acordo com os objetivos e metas institucionais de seu órgão ou entidade. A Instrução Normativa SGP/Enap nº 21/2021 estabelece os prazos, condições e orienta os mais de 200 órgãos do Executivo Federal.

A elaboração, monitoramento e a avaliação deste documento são realizados por meio de sistema *on-line*, no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

O fluxo de envio dos instrumentos foi definido e divulgado na Instrução Normativa SGP/Enap nº 21/2021.

**3. Os afastamentos permanecem os mesmos?**

Sim. Os afastamentos de servidores para as ações de desenvolvimento não mudaram com a nova PNDP, uma vez que estão previstos na Lei nº 8.112, de 1990. São eles:

- Treinamento regularmente instituído;
- Pós-graduação *stricto sensu*;
- Estudo no exterior; e
- Licença para capacitação.

**4. As regras para os afastamentos mudaram?**

Alguns critérios de concessão foram atualizados. Deverá ser observado o interstício de 60 dias entre os seguintes afastamentos:

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.

Para os afastamentos relativos à participação de pós-graduação *stricto sensu* no País e para realização de estudo no exterior, os interstícios utilizados são aqueles previstos no do §1º do art. 95 e §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**5. No que consiste o treinamento regularmente instituído? Em quais casos e situações ele se aplica?**

De acordo com o art.º 18, §3º do Decreto nº 9.991/2019, treinamento regularmente instituído é qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

No entanto, somente aquelas que necessitem do afastamento do servidor deverão ser enquadradas como treinamento regularmente instituído; as demais deverão ser registradas como ação de desenvolvimento em serviço.

**6. Toda ação de desenvolvimento gera afastamento do servidor?**

O atual Decreto traz nova compreensão sobre afastamentos para participação em ações de desenvolvimento. Para as finalidades de que trata o artigo 18 do referido Decreto nº 9.991/2019, haverá afastamento para participação em ações de desenvolvimento somente quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor. O que não se enquadrar como afastamento deverá ser considerado como "ação de desenvolvimento em serviço"

Cabe aos órgãos e entidades a definição dessa inviabilidade conforme § 1º do artigo 31 da Instrução Normativa SGP/Enap nº 21/2021, preservando a autonomia dos órgãos e entidades.

**7. Com relação aos afastamentos (solicitações, atos e despesas) autorizados antes da entrada em vigor do Decreto nº 9.991/2019, quais regras devem ser observadas?**

Os atos deferidos até o dia 6 de setembro de 2019 (entrada em vigor do Decreto nº 9.991), ainda que os afastamentos ocorram nos anos subsequentes, não precisarão ser revistos, uma vez que foram fundamentados na legislação vigente à época. As despesas com ações de desenvolvimento a partir de 06 de setembro de 2019, independentemente de quando as ações ocorrerão, precisam ser divulgadas conforme o Decreto e a Instrução Normativa.

**8. Quais requisitos deverão ser atendidos para o afastamento para realização de ação de desenvolvimento?**

Os afastamentos deverão ter suas ações previstas no PDP do órgão e entidade. Para os casos de pós-graduação serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC.

O processo de afastamento deverá conter:

- informações sobre a ação de desenvolvimento:

a) local em que será realizada;

b) carga horária prevista; e

c) período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, quando houver.

- justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação;
- cópia do trecho do PDP do órgão onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;
- concordância da chefia imediata do servidor quanto à solicitação;
- concordância e aprovação justificada da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor; e
- cadastro do currículo profissional no SIGEPE - Banco de Talentos do Governo Federal

O servidor não poderá afastar-se antes da publicação do ato de afastamento.

**9. Qual é a carga horária mínima para a realização de cursos por meio da licença para capacitação?**

A carga horária para a realização de ações de desenvolvimento por meio de licença para capacitação é igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais, para qualquer modalidade de curso, conforme Art. 25 do Decreto nº 9.991/2019. Cabe ressaltar que podem ser conjugados duas ou mais ações de desenvolvimento para que a carga horária mínima semanal seja devidamente cumprida, desde que as ações de desenvolvimento estejam de acordo com os pré-requisitos estabelecidos tanto no Decreto nº 9.991/2019 quanto na Instrução Normativa SGP/Enap nº 21/2021.

A carga horária semanal necessária para autorizar o afastamento é 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.

**10. O que são "atividades práticas no posto de trabalho" disposta no inciso IV, alínea a), art. 25 do Decreto nº 9.991/2019?**

Atividades práticas no posto de trabalho abrangem as práticas profissionais realizadas por um servidor por meio da experiência, da prática do trabalho. Em complemento, fica a cargo de cada órgão ou entidade regulamentar a questão da carga horária mínima de trabalho associado.

Nos termos da Instrução Normativa SGP/Enap nº 21/2021, para requerer esse tipo de licença para capacitação serão necessários, além do previsto no art. 31 da IN, 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.

**11. O que compõe a estrutura remuneratória do cargo efetivo nos termos do § 1º, inciso II do art. 18 do Decreto nº 9.991/2019?**

Tendo em vista as peculiaridades de cada órgão ou entidade, carreira e cargo, quaisquer dúvidas ou informações relativas à composição da estrutura remuneratória básica do cargo efetivo devem ser esclarecidas pela unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade ao qual pertença o servidor, observando-se sempre as especificidades de cada cargo ou carreira, de acordo com a legislação pertinente, inclusive no que se refere a benefícios, gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho.