



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria-Executiva
Secretaria de Gestão Corporativa
Diretoria de Gestão de Pessoas
Coordenação-Geral de Legislação de Pessoal
Coordenação de Uniformização de Normas, Direitos e Deveres de Pessoal
Divisão de Normas, Direitos e Deveres de Pessoal

Nota Técnica SEI nº 34873/2020/ME

Assunto: **Consulta acerca dos arts. nºs 3º, 5º, 12, 13, 37 da Instrução Normativa nº 65, de 31 de julho de 2020.**

DESCRIÇÃO DO OBJETO DA CONSULTA

1. Trata-se de consulta desta Diretoria de Gestão de Pessoas acerca da interpretação dos arts. 3º, 5º, 12, 13, 37 da Instrução Normativa nº 65, de 31 de julho de 2020, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão.

DISPOSITIVOS LEGAIS APLICÁVEIS AO CASO

- a) Instrução Normativa nº 65, de 31 de julho de 2020 (IN 65/20).

ENTENDIMENTO DO ÓRGÃO SOBRE A INTERPRETAÇÃO DOS DISPOSITIVOS

Interpretação conjunta dos arts. 12 e 13: seleção e habilitação dos servidores participantes

2. Da leitura dos arts. 12 e 13, em princípio, parece-nos que há contradição entre os dispositivos, vejamos:

Art. 12. **Quando houver limitação de vagas**, o dirigente da unidade selecionará, entre os interessados, aqueles que participarão do programa de gestão, fundamentando sua decisão.

§ 1º A seleção pelo dirigente da unidade será feita a partir da avaliação de compatibilidade entre as atividades a serem desempenhadas e o conhecimento técnico dos interessados.

§ 2º Sempre que o total de candidatos habilitados exceder o total de vagas e houver igualdade de habilidades e características entre os habilitados, o dirigente da unidade observará, dentre outros, os seguintes critérios, na priorização dos participantes:

- I - com horário especial, nos termos dos §§ 1º a 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- II - gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação;
- III - com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000;
- IV - com melhor resultado no último processo de avaliação de desempenho individual;
- V - com maior tempo de exercício na unidade, ainda que descontinuo; ou
- VI - com vínculo efetivo.

(...)

Art. 13. O candidato **selecionado pelo dirigente da unidade** para participar do programa de gestão deverá assinar o plano de trabalho, que conterá:
(...) (grifo nosso)

3. O art. 12 dispõe que a seleção do servidor pelo dirigente da unidade dar-se-á quando houver limitação de vaga, de modo que inferimos não haver necessidade de seleção por parte do dirigente da unidade, quando não houver limitação de vagas. Todavia, o art. 13 dispõe que o candidato selecionado pelo dirigente da unidade deverá assinar o plano de trabalho. Ora, se a assinatura do plano de trabalho é pré-requisito para participação de todos os servidores no programa de gestão, da leitura do art. 13 depreende-se que todos os servidores deverão ser selecionados pelo dirigente da unidade, contradizendo, assim, a previsão constante no art. 12.

4. Não obstante a aparente dissonância entre os artigos supracitados, acreditamos que a intenção do legislador ao dispor sobre o art. 12, e parágrafos, foi enfatizar a necessidade de motivação e os critérios de priorização em situações nas quais o número de interessados seja maior que o número de vagas. Isso não quer dizer, no entanto, que apenas nestes casos o dirigente da unidade deverá proceder à seleção dos servidores participantes.

Entendimento

5. Ou seja, o entendimento deste órgão setorial é que, em situações comuns, os servidores serão selecionados pelo dirigente da unidade com base nos critérios técnicos constantes na norma de procedimentos gerais. Já em situações em que haja limitação do número de vagas, além da análise dos critérios técnicos, havendo habilidades equivalentes entre os participantes, a seleção deverá observar os critérios de priorização constantes no § 2º do art. 12 e, ainda, deverá ser motivada.

Interpretação do art. 37: programa de gestão já instituído e validação do órgão central do SIPEC

6. O art. 37 trata dos programas de gestão já instituídos na data de entrada em vigor da instrução normativa em tela e das possíveis medidas a serem adotadas pelos órgãos ou entidades integrantes do SIPEC, nos seguintes termos:

Art. 37. O órgão ou entidade integrante do SIPEC que já possua programa de gestão instituído, poderá solicitar sua validação ao órgão central do SIPEC, desde que apresente justificativas fundamentadas que comprovem que, considerando suas características e especificidades, a readequação do seu programa de gestão às regras estabelecidas nesta Instrução Normativa ocasionaria retrocesso ou prejuízo aos resultados atingidos. 37.

§ 1º Os programas de gestão que não atendam aos requisitos necessários para validação na forma do caput deverão ser readequados às diretrizes desta Instrução Normativa, **no prazo de cento e oitenta dias a partir de sua publicação.**

§ 2º Os participantes de programas de gestão em desacordo com o disposto no caput ou no § 1º ficam obrigados ao controle de frequência.

§ 3º Os órgãos que tenham solicitado validação do respectivo programa de gestão na forma do caput **somente poderão ser enquadrados no § 2º após manifestação técnica do órgão central do SIPEC.**
(grifo nosso)

7. Depreende-se que existem duas possíveis situações para os órgãos ou entidades que já possuem programa de gestão instituídos, quais sejam :

- I - adequação dos programas às novas diretrizes trazidas pela IN 65/20; ou
- II - solicitação, ao órgão central do SIPEC, de manutenção dos programas nos moldes até então vigentes.

8. A dificuldade de interpretação do dispositivo decorre da leitura dos parágrafos do art. 37, de modo que não está claro quais os prazos estabelecidos para adoção das medidas supracitadas e os respectivos marcos iniciais para cada situação.
9. A primeira dúvida que surge é: **qual prazo estabelecido para que os órgãos ou as entidades integrantes do SIPEC possam solicitar a validação ao órgão central?** Isso porque, da leitura do §3º inferimos que o prazo de 180 dias se refere às situações em que a validação já foi solicitada, cuja contagem se dará a partir da manifestação técnica deste último. Como não há referência a nenhum outro prazo no **caput** do art. 37 e seus parágrafos, entendemos que há uma lacuna normativa que precisaria ser sanada.
10. A segunda dúvida que surge é: **qual o prazo estabelecido para que os órgãos ou as entidades integrantes do SIPEC possam se adequar às novas regras da IN 65/20?** Sobre isso, em que pese o §1º versar sobre "programas de gestão que não atendam aos requisitos necessários para validação", donde poderíamos inferir que seria necessária uma avaliação do órgão central do SIPEC sobre o atendimento ou não dos requisitos; acreditamos que o prazo de 180 dias se refere aos órgãos que não pretendam solicitar a validação ao órgão central do SIPEC, sendo a publicação da referida norma o marco inicial da contagem do prazo.

Entendimento

11. De maneira resumida, apresentamos o entendimento deste órgão setorial, diante das duas possíveis situações elencadas no item nº 7 desta nota:
- I - adequação dos programas às novas diretrizes trazidas pela IN 65/20: **prazo de 180 dias a contar da publicação da IN 65/20;**
- II - solicitação, ao órgão central do SIPEC, de manutenção dos programas nos moldes até então vigentes: **há uma lacuna normativa quanto ao prazo para realizar a solicitação. No entanto, para os casos de pedido de validação negados pelo órgão central do SIPEC, será dado o prazo de 180 dias para adequação à IN 65/20, a contar da manifestação técnica deste último.**

Interpretação do arts. 3º e 5º: possibilidade de exercer atividades no exterior

12. A IN 65/20 é silente quanto à possibilidade de o servidor participante do programa de gestão exercer suas atividades estando localizados no exterior.
13. A respeito do assunto, vale destacar os seguintes trechos da instrução normativa, *in verbis*:

Art.	3º
(...) VII - teletrabalho: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa; (...)	
Art.	5º
§ 2º O teletrabalho não poderá: I - abranger atividades cuja natureza exija a presença física do participante na unidade ou que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo; e II - reduzir a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo.	

14. O art. 3º, inciso VII, apresenta alguns pressupostos para a conceituação de teletrabalho, dentre os quais não consta a necessidade de o servidor estar fisicamente no mesmo território da sua lotação, vejamos:
- I - cumprimento, integral ou parcial, da jornada regular de trabalho, de forma remota;
- II - utilização de recursos tecnológicos;
- III - possibilidade de controle;
- IV - metas, prazos e entregas previamente definidos; e
- V - atividade que não configure trabalho externo.

15. Ademais, consoante art. 5º, §2º, os impedimentos para realização do teletrabalho seriam tão somente as hipóteses previstas nos incisos I e II, donde não se verifica qualquer menção acerca da localidade geográfica em que se dará a realização das atividades pelo servidor.

Entendimento

16. Sendo assim, este órgão setorial entende que cabe o dirigente da unidade, no ato de procedimentos gerais e desde que observadas as diretrizes da IN 65/20, regulamentar sobre a possibilidade de o servidor em teletrabalho realizar suas atividades no exterior, de modo que melhor atenda às necessidades da sua respectiva unidade.

ENTENDIMENTO DO ÓRGÃO SETORIAL, SECCIONAL E/OU CORRELATO ACERCA DO TEOR DA CONSULTA

17. Diante de todo o exposto, seguem os entendimentos deste órgão setorial :
- a) Sempre deverá haver a seleção dos servidores pelo dirigente da unidade, contudo em situações em que haja limitação do número de vagas, além da análise dos critérios técnicos, havendo habilidades equivalentes entre os participantes, a seleção deverá observar os critérios de priorização constantes no §2º do art. 12 da IN 65/20 e, ainda, ser motivada.
- b) Para os programas de gestão instituídos antes da publicação da IN 65/20, existem duas opções: i) ajustar o programa aos moldes do novo normativo no prazo de 180 dias a contar da publicação da IN; ou ii) solicitar validação ao órgão central do SIPEC para manutenção do programa nos moldes já vigente.
- c) Havendo negativa de autorização referente ao *item b, ii*, supracitado, os órgãos e entidades terão o prazo de 180 dias, a contar da manifestação técnica do órgão central do SIPEC, para adequação dos programas à IN 65/20.
- d) Decorridos os prazos estabelecidos para as situações previstas no *item b, i* (180 dias da publicação da IN 65/20) e no *item b, ii* (180 dias da manifestação do órgão central do SIPEC), os programas de gestão que não tenham sido adequados aos moldes da IN 65/20 passam a ser considerados irregulares e, por isso, deverão ser interrompidos.
- e) É possível que o servidor em teletrabalho exerça suas atividades no exterior, desde que assim regulamentado pelo dirigente da respectiva Unidade e observadas as diretrizes da IN 65/20.

EXPLICITAÇÃO, DE FORMA CLARA E OBJETIVA, DA DÚVIDA A SER DIRIMIDA PELO ÓRGÃO CENTRAL

18. Desse modo, em face da competência delegada à Secretaria de Gestão de Pessoal, conforme inciso III do art. 138, do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, solicitamos manifestação dessa Secretaria quanto aos seguintes questionamentos:

- Em quais situações deverá haver a seleção dos servidores pelo dirigente da unidade?
- Qual o prazo e o marco inicial de contagem para solicitação de validação ao órgão central do SIPEC ?
- Qual o prazo e o marco inicial de contagem para readequação à IN 65/20 para os órgãos cujo pedido de validação ao órgão central tenha sido negado?
- Qual o prazo e o marco inicial de contagem para readequação à IN 65/20 para os órgãos não desejem solicitar validação ao órgão central do SIPEC?
- Quais as consequências para a não adequação dos programas de gestão instituídos antes da vigência da IN 65/20?

6. É possível realização de teletrabalho no exterior ? Se possível, é necessário uma autorização específica?

CONCLUSÃO

19. Pelo exposto, e tendo sido cumpridos os requisitos da Orientação Normativa Segep nº 7, de 17 de outubro de 2012, a saber, indicação dos dispositivos legais que circundam o assunto, entendimento e conclusão deste órgão setorial sobre o tema, bem como explicitação clara e objetiva de dúvida, propõe-se o encaminhamento dos autos à **Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP/SGC** com vistas à submissão da matéria à **Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal - SGP/SEDGG**, a fim de que se esclareçam as dúvidas suscitadas.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente
THAÍS BARRAL DE OLIVEIRA BRITO
Analista de Comércio Exterior

De acordo.
Encaminhe-se conforme proposto.

Documento assinado eletronicamente
FELIPE DE LIMA NEVES
Coordenador-Geral de Legislação de Pessoal



Documento assinado eletronicamente por **Felipe de Lima Neves, Coordenador(a)-Geral**, em 03/09/2020, às 15:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Thais Barral de Oliveira Brito, Analista de Comércio Exterior**, em 03/09/2020, às 15:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **10066416** e o código CRC **CE8BBF20**.