



## MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital

Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal

Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas

### Nota Técnica SEI nº 11862/2020/ME

Assunto: Consulta feita pela Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia sobre a aplicação do Decreto nº 9.991/2019 e da Instrução Normativa nº 201/2019 quanto ao interstício entre parcelas de licença para capacitação a serem usufruídas por servidor, provenientes de quinquênios diferentes.

### SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente Nota Técnica tem por objetivo apresentar esclarecimentos quanto às dúvidas apresentadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia, por meio da Nota Técnica SEI nº 11349/2020/ME e do Despacho SGC-DGP, SEI 7251000, quanto ao interstício entre parcelas de licença para capacitação a serem usufruídas por servidor, provenientes de quinquênios diferentes.
2. Ressalta-se que as dúvidas encaminhadas pelo órgão em questão estão em conformidade com o estabelecido na Orientação Normativa SEGEP/MP nº 7 de 17 de outubro de 2012, que disciplina sobre os procedimentos para realização de consultas ao Órgão Central do SIPEC.

### ANÁLISE

3. A Diretoria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia, como órgão setorial, argumenta que, com base no art. 23 da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019 - interstício entre parcelas da licença para capacitação a serem usufruídas por servidor, provenientes de quinquênios diferentes:

"2. Tal questionamento tem por motivação solicitação de Licença para Capacitação de servidora que, tendo usufruído licença para capacitação no período de 16/12/2019 a 15/02/2020 referente ao 4º quinquênio (26/12/2009 a 24/12/2014), solicita nova licença para o período de 30/03/2020 a 29/06/2020, referente ao 5º quinquênio (25/12/2014 a 23/12/2019).

3. Da leitura do requerimento apresentado pela servidora interessada, a qual, no caso em apreço, usufruiu Licença para Capacitação no período de 16/12/2019 a 15/02/2020, tendo entrado com novo processo para a autorização de concessão de nova Licença, para o período de 30/03/2020 a 29/06/2020, com interstício de 45 dias entre o término de uma e o início de outra, parcelas referentes ao 4º e 5º quinquênios, respectivamente, esta Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP, com o intuito de tornar clara a aplicabilidade do art. 23 da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, julga oportuno encaminhar solicitação de análise à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, em sua atuação como órgão central do Sipec, nos termos da Orientação Normativa nº 07/2012.

4. Visando nos embasar para a análise do presente caso, observamos, em especial, o art. 23 da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019:

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. (grifo nosso)

5. A Licença capacitação está prevista no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, nos seguintes termos:

Art. 87. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, **por até três meses**, para participar de curso de capacitação profissional.

6. O período de três meses acima destacado pode ser objeto de até 6 parcelamentos, não podendo nenhum deles ser inferior a quinze dias, conforme previsão expressa do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019:

Art. 25. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

[...]

§ 3º **A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.**

7. Voltando à redação da IN nº 201/19, verificasse que foi estabelecido interstício mínimo de sessenta dias a ser seguido pelo servidores em duas situações:

a) entre parcelas de uma licença capacitação; e

b) entre afastamentos para treinamento regularmente instituídos.

8. No entanto, o entendimento acima explanado foi ampliado por meio da Nota Técnica SEI nº 16116/2019/ME, proferida pelo Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, por meio da qual se manifestou nos seguintes termos:

(...) observa-se que apenas é permitido que um servidor participe de ação de desenvolvimento obedecendo ao intervalo mínimo de 60 dias entre as ações.

Como a licença para capacitação é uma licença para participar de ação de desenvolvimento, então, se um servidor participou de uma ação de desenvolvimento e agora solicitará a licença para capacitação, o órgão ou entidade somente poderá autorizar a licença para capacitação se já houver 60 dias de interstício entre a ação e a licença.

Se a Administração tiver interesse em que um servidor participe de ação de desenvolvimento específica, ela deverá observar o limite mínimo de 60 dias para autorizar a participação do servidor. Se o servidor estiver impedido de participar da ação porque não cumpriu ainda o interstício de 60 dias, então a instituição deverá enviar outro servidor que não esteja impedido de participar por este motivo.

[...]

9. Ou seja, a partir desse entendimento, o interstício se aplica também entre a licença capacitação e um afastamento para treinamento regularmente instituído e não apenas de forma isolada entre eles.

4. Em seguida, a DGP/ME apresenta o seguinte entendimento sobre o assunto:

10. No entanto, no entendimento desta DGP, **o interstício de sessenta dias aplica-se entre as parcelas da Licença para Capacitação, não se enquadrando, portanto, este intervalo entre quinquênios ou parcelas referentes a quinquênios diferentes, como é o caso em apreço, pois o texto da referida Instrução Normativa é expresso em referir-se especificamente à licença para capacitação "quando concedida de forma parcelada"**.

11. Nesse sentido, **considerando não se tratar de licença para capacitação de forma**

**parcelada e sim de uma nova licença para capacitação**, esta Diretoria, em análise preliminar, **entendeu que não se aplicam ao caso as disposições da referida Instrução Normativa**.

12. Não obstante, algumas dúvidas foram suscitadas no âmbito desta Diretoria de Gestão de Pessoas quanto à possibilidade de conceder a referida licença sem que haja o interstício de 60 dias, tendo em vista, inclusive a interpretação restritiva da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal acima exposta.

5. E, finalmente, faz o seguinte questionamento a este órgão central:

13. Assim, embora não se encontre, de forma explícita, tal proibição é importante questionar a esse órgão central do Sipec sobre **qual seria a intenção do artigo citado na Instrução Normativa, pois também pode se inferir que a ideia do texto seria a de deixar claro a aplicabilidade do conhecimento adquirido com a capacitação em determinado período de tempo**.

6. Sobre o questionamento apresentado pela DGP, este órgão central do SIPEC ratifica o exarado na Nota Técnica SEI nº 16116/2019/ME, SEI 7234181, como bem frisou aquela Diretoria no item 8 de sua Nota Técnica, ou seja, o interstício de 60 (sessenta) dias entre os afastamentos se dá na seguinte maneira:

- a) entre uma e outra licença para capacitação;
- b) entre uma e outra parcela de licença para capacitação;
- c) entre uma licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e um treinamento regularmente instituído e vice-versa;
- d) entre participação em um e outro programa de treinamento regularmente instituídos.

7. Ressalta-se que a razão para o interstício é porque deve haver oportunidade para o servidor praticar prontamente no contexto do trabalho as competências adquiridas/aprimoradas no período de afastamento, sob pena de declinar seu domínio da competência se não o fizer em até 60 dias, de acordo com pesquisadores da área de aprendizagem. Por isso, de volta ao contexto do trabalho, deverão haver esforços para viabilizar a consolidação da aprendizagem conforme preconiza o Decreto nº 9.991, de 2019 e a Instrução Normativa nº 201, de 2019.

8. Conforme estudos de Cassimiro, W., em "*A curva de esquecimento de Ebbinghaus*", Espresso 3, 2018, há um declínio temporal de retenção de conteúdos, significativo e veloz, quando não há oportunidades de reforço ou tentativa de retenção do conhecimento adquirido. Além disso, estudos especializados em educação corporativa destacam a necessidade de programas com prática imediata à capacitação, com reforços cognitivo, social e comportamental.

9. Portanto, observa-se que, baseando-se em estudos/pesquisas, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas estipulou o interstício mínimo de 60 dias entre qualquer ação de desenvolvimento que gere afastamento, ressalvados os interstícios previstos na Lei nº 8.112/90 (pós-graduação e estudo no exterior), limite que deve ser seguido por todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal ao analisar as solicitações dos servidores. Caso contrário, incorrerão, não apenas no prejuízo à aprendizagem do servidor, mas também à aplicabilidade do conhecimento no ambiente de trabalho, além de descumprir a IN nº 201/2019 se não atenderem ao determinado interstício obrigatório.

## CONCLUSÃO

10. Diante do entendimento deste órgão central do SIPEC, sugere-se à DGP/ME o indeferimento da solicitação da servidora do caso em tela exatamente por não cumprir o interstício mínimo de 60 dias ainda.

11. Por todo o exposto, propõe-se o encaminhamento da presente Nota Técnica à Diretoria de

Gestão de Pessoas do Ministério da Economia para ciência e providências cabíveis acerca do entendimento apresentado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal deste Ministério, na qualidade de órgão central do SIPEC.

Documento assinado eletronicamente

**EDUARDO VIANA ALMAS**

Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas

De acordo. Encaminhe-se à consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

**JANE CARLA LOPES MENDONÇA**

Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Aprovo. Encaminhe-se conforme proposto.

Documento assinado eletronicamente

**SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL**  
assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Jane Carla Lopes Mendonca, Diretor(a)**, em 02/04/2020, às 12:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Coordenador(a)-Geral**, em 02/04/2020, às 16:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 02/04/2020, às 20:03, 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 [http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **7279114** e o código CRC **EEB3F310**.