

# 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.