



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 21343/2021/ME

Assunto: Possibilidade de empregados públicos e empregados de empresas estatais em exercício em órgão do Poder Executivo federal por meio de cessão ou requisição, participarem das ações de desenvolvimento e programas de capacitação instituídos aos servidores públicos do quadro do órgão.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A presente Nota Técnica tem por objetivo apresentar o entendimento deste órgão central do SIPEC referente ao questionamento apresentado pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública quanto à possibilidade de empregados públicos e empregados de empresas estatais em exercício naquele órgão, por meio de cessão ou requisição, participarem das ações de desenvolvimento e programas de capacitação instituídos aos servidores públicos do quadro do Ministério.
2. A consulta foi apresentada pela Divisão de Capacitação, Desenvolvimento e Educação por meio da Nota Técnica nº 199/2020/DICAP/CDHO/CGGP/SAA/SE/MJ, e encaminhada ao Núcleo de Legislação de Pessoal da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas daquele Ministério, uma vez que o cerne da questão apresentada se refere à elucidação acerca da aplicação de legislação de pessoal.
3. O Núcleo de Assessoria de Legislação de Pessoal do MJSP apresentou manifestação na Nota Técnica nº 161/2021/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ, e recomendou, por cautela, prévia consulta à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, uma vez que aquele órgão setorial de gestão de pessoas não observou *"qualquer dispositivo legal, manifestação do órgão central do SIPEC ou mesmo dos órgãos de controle da Administração Pública federal que autorize a inclusão desses empregados públicos requisitados, quando não são ocupantes de cargo em comissão, em ações de capacitação de curta e média duração"*.
4. As dúvidas encaminhadas pelo órgão setorial 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

5. A Divisão de Capacitação, Desenvolvimento e Educação, na Nota Técnica nº 199/2020/DICAP/CDHO/CGGP/SAA/SE/MJ, ao explicar a respeito do Decreto 9.991/2019, argumenta que:

"3.5. Verifica-se do teor dos citados artigos, na esteira dos demais dispositivos do Decreto 9.991, de 2019, o foco no desenvolvimento profissional do servidor com vistas ao alcance das metas e objetivos institucionais de cada órgão. Para tanto, a norma indicou preferencialmente a gestão por competências como instrumento de identificação das necessidades para que, a partir desse mapeamento, o órgão planeje as ações de desenvolvimento adequadas ao atingimento dos resultados esperados.

3.6. Não obstante essas ações de desenvolvimento sejam voltadas aos servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais – regime

estatutário, o Decreto é silente quanto à sua aplicabilidade aos empregados públicos que por vezes também compõem a força de trabalho da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

(...)

3.8. Ocorre que os empregados públicos, cujo regime jurídico de regência é estabelecido pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – regime celetista, pode integrar os quadros dos órgãos administração pública federal direta, autárquica e fundacional por meio de cessão ou requisição de pessoal.

3.9. Com relação à cessão e à requisição, estas são regidas pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017, que dispõe sobre as cessões e as requisições de pessoal, e pela Portaria nº 357, de 2 de setembro de 2019, que estabelece as regras e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e entidades da administração pública federal, direta e indireta, como cedente ou cessionária, quando da cessão ou requisição de servidores públicos efetivos, empregados públicos e empregados de empresas estatais."

6. Em seguida, Divisão de Capacitação, Desenvolvimento e Educação apresenta o seguinte entendimento:

"3.13. Diante de tais considerações, embora o Decreto 9.991, de 2019, bem como a Instrução Normativa 201, de 11 de setembro de 2019, que 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 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, não estabeleçam qualquer regramento sobre o tema, entende-se razoável que os empregados públicos, cedidos ou requisitados, em exercício no MJSP também participem das ações de desenvolvimento previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do Ministério, tendo em vista integrarem a sua força de trabalho e, igualmente aos servidores públicos, concorrerem para o alcance dos resultados do órgão.

3.14. Sob esse aspecto, tem-se a compreensão de que a promoção do desenvolvimento das competências necessárias à consecução da excelência na atuação do órgão, conforme preceituado no art. 1º do Decreto 9.991, de 2019, não seria plenamente atendida sem a capacitação e treinamento de todo o quadro de pessoal do órgão.

3.15. A despeito disso, deve-se considerar a possibilidade de inclusão do empregado público nas ações de desenvolvimento e capacitação do órgão, naquilo que for compatível com o seu regime jurídico.

3.16. Nesse contexto, a participação desses empregados nas ações de desenvolvimento ou capacitação resta limitada à conformidade legal. A exemplo disso, tem-se os afastamentos previstos no art. 18 do Decreto 9.991, de 2019 para participação em ações de desenvolvimento, nos termos dispostos na Lei nº 8.112, de 1990, que são próprios do regime estatutário e, portanto, a priori, não aplicáveis ao empregado público cedido ou requisitado.

3.17. Noutra banda, aquelas ações previstas no PDP cujo treinamento ou capacitação que não requeiram os afastamentos previstos na Lei nº 8.112, de 1990 e trazidos também pelo Decreto 9.991, de 2019, aduz-se pela possibilidade de o empregado cedido ou requisitado realizá-los. De toda sorte, é recomendável que para cada ação de desenvolvimento prevista no PDP seja verificado se há incompatibilidade com as regras a que se subordinam o empregado público, bem como aquelas que somente são aplicáveis ao servidor público."

7. E finalmente apresenta o seguinte questionamento:

"I - É possível a participação de empregado público em exercício no órgão, nas ações de desenvolvimento e capacitação do MJSP?

II - Caso afirmativo, respeitada a compatibilidade com regime jurídico, há restrição a algum tipo de ação de desenvolvimento? Por exemplo, curta, média ou longa duração; treinamento ou formação?"

8. A consulta foi encaminhada ao Núcleo de Legislação de Pessoal da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que apresentou manifestação na Nota Técnica nº 161/2021/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ. No documento, o Núcleo apresenta o Decreto nº 9.991/2019, instrumento jurídico que institui e regulamenta a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, informando que:

"3. Conforme consignado no normativo em questão, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional alcança unicamente o servidor público, em nada se referindo a emprego público ou a empregado público."

9. Após, o Núcleo apresenta os conceitos jurídicos de agentes públicos, servidor público, e empregado público:

"5. Lembrando: Agentes Públicos são as pessoas físicas que exercem ou atuam em nome do Poder Público, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, para atender a interesses do Poder Público. Tal atuação se dá por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública, de acordo com o art. 2º da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, estando aí inclusos os servidores públicos ativos ocupantes de cargos efetivos, cargos em comissão sem vínculo, empregados públicos e contratados por tempo determinado, nos termos da Lei nº 8.745, de 1993.

6. Servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo público, de acordo com o art. 2º da Lei nº 8.112, de 1990. Quando ocupante de cargo público efetivo, integra os quadros da Administração como servidor público com vínculo permanente; se ocupante unicamente de cargo público em comissão, será reconhecido como servidor público sem vínculo ou com vínculo precário. Aquele é alcançado pela Política de Capacitação de Pessoas em sua integralidade, o outro, apenas parcialmente, considerando a precariedade de sua condição, que autoriza a Administração a sua livre nomeação ou exoneração.

7. Empregado público, por sua vez, é aquele que tem sua relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, e legislação trabalhista correlata. **Empregado Público não é servidor público, visto não ocupar cargo público.** (grifo nosso)
(...)

9. Assim, **os empregados públicos, categoria de agente público não regido pelo Regime Jurídico Único** (Lei nº 8.112/1990), por constituírem força de trabalho de empresas públicas ou de sociedades de economia mista, entidades da administração indireta não integrantes do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, **não foram alçados originalmente à condição de beneficiários da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas instituída pelo Decreto nº 9.991/2019.**" (grifo nosso)

10. Na Nota Técnica nº 161/2021/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ, o Núcleo argumenta que:

"12. Assim, se cedido ao MJSP, o empregado público ocupa, obrigatoriamente, cargo em comissão. Se requisitado, não necessariamente. **Cedido ou requisitado** - quando ocupante de cargo em comissão (as funções de confiança são destinadas a ocupantes de cargo público efetivo) - **passa o empregado público a usufruir o status de servidor público perante o órgão de exercício, todavia com vínculo precário, temporariamente, condição pela qual passa a estar alcançado, em parte, pela política de capacitação aplicável aos servidores públicos federais.**" (grifo nosso)

11. E finaliza o documento apresentando o seguinte entendimento:

"15. Assim, com base especificamente nos normativos acima transcritos, entende este Núcleo de Assessoria de Legislação de Pessoal:

I - que a Política Nacional de Capacitação de Pessoas está direcionada unicamente aos servidores públicos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, integrantes do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, conforme definição expressa no preâmbulo e no art. 1º do Decreto nº 9.991/2019;

II - que os empregados públicos compõem os quadros de pessoal das empresas públicas e das sociedades de economia mista, entidades da Administração Pública indireta que não integram o Sistema de Pessoal Civil - SIPEC;

III - que as ações de capacitação de longa duração devem alcançar unicamente a força de trabalho do órgão enquadrada como servidores públicos efetivos, conforme definido na NOTA INFORMATIVA Nº 137/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP (14075042);

IV - que a capacitação de **curta duração** poderá ser viabilizada aos servidores públicos com vínculo precário (contratados temporariamente, com fundamento na Lei nº 8.745/93) e aos sem vínculo (como, os cargos comissionados), conforme autorizado também pela NOTA INFORMATIVA Nº 137/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP; e

V - que os empregados públicos cedidos e/ou requisitados para exercício neste Ministério, **quando ocupantes de cargo em comissão**, se enquadram na categoria de servidores públicos com vínculo precário, podendo assim serem submetidos a ação de capacitação de **curta duração**, ou seja, aquela **com o fito de alcançar habilidades e conhecimentos necessários ao estrito desempenho das funções ou atividades que realiza**, visando ao alcance dos objetivos da instituição, bem como a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, conforme orientação disposta na Nota Informativa nº 137/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP.

16. No que pertine especificamente aos empregados públicos requisitados que desempenham suas atribuições no âmbito deste Ministério sem ocupação de cargo em comissão - portanto, não enquadrados tecnicamente como servidores públicos - compartilha esta Assessoria da opinião de que a sua capacitação é igualmente medida necessária, e mesmo estratégica, para a melhoria dos serviços públicos prestados pelo órgão, afinal constituem força de trabalho de inestimável contribuição para o efetivo cumprimento da missão da instituição.

17. A requisição, por seu caráter de determinação (irrecusabilidade), impõe à Administração a preservação de todos os direitos inerentes à condição originária dessa força de trabalho, o que em princípio, não deveria conflitar com o seu direito - e, acima de tudo, com o dever - da capacitação constante. Pensar diferente corresponde, no singelo entendimento desta setorial, predestinar o indivíduo à desqualificação e gradativa inabilidade e despreparo para o desempenho da atividade pública, notadamente numa sociedade cada vez mais exigente de direitos e consciente da necessidade de resposta rápida, concreta e eficiente por parte dos órgãos públicos. Nessa perspectiva, constituiria medida da qual se beneficiaria o órgão e principalmente a sociedade, respondendo assim ao princípio da supremacia do interesse público.

18. Ocorre que esta setorial de gestão de pessoas não observou qualquer dispositivo legal, manifestação do órgão central do SIPEC ou mesmo dos órgãos de controle da Administração Pública federal que autorize a inclusão desses empregados públicos requisitados, quando não são ocupantes de cargo em comissão, em ações de capacitação de curta e média duração, razão pela qual, em respeito ao princípio da legalidade, e objetivando a preservação do gestor dos recursos públicos, recomenda-se, por cautela, prévia consulta à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal."

12. As informações apresentados na Nota Técnica nº 199/2020/DICAP/CDHO/CGGP/SAA/SE/MJ, e na Nota Técnica nº 161/2021/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ foram analisadas por este órgão central do SIPEC, que procedeu à verificação da legislação vigente e dos entendimentos aplicáveis ao caso em análise.

13. Preliminarmente, se faz necessário registrar o objeto e âmbito de aplicação do Decreto nº 9.991/2019, *in verbis*:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o **objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos** nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

14. Consoante previsto no art. 3º do Decreto nº 9.991/2019, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP é o instrumento da PNDP que deve ser elaborado anualmente com a planificação das necessidades de desenvolvimento identificadas pelos órgãos e entidades, devendo estar alinhado a estratégia

da organização. E, de acordo com o inciso VIII no art. 3º do Decreto nº 9.991/2019, os órgãos e entidades devem utilizar o PDP para acompanhamento do desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional, bem como realizar o monitoramento e a avaliação das ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos, conforme previsto no inciso X do art. 3º do referido Decreto.

15. Para o caso em análise, não se pode dispensar a diferenciação entre empregado público e servidor público, segundo conceitos apresentados na Nota Técnica nº 161/2021/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ :

"6. Servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo público, de acordo com o art. 2º da Lei nº 8.112, de 1990. Quando ocupante de cargo público efetivo, integra os quadros da Administração como servidor público com vínculo permanente; **se ocupante unicamente de cargo público em comissão, será reconhecido como servidor público sem vínculo ou com vínculo precário.** Aquele é alcançado pela Política de Capacitação de Pessoas em sua integralidade, o outro, apenas parcialmente, considerando a precariedade de sua condição, que autoriza a Administração a sua livre nomeação ou exoneração.

7. Empregado público, por sua vez, é aquele que tem sua relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, e legislação trabalhista correlata. **Empregado Público não é servidor público, visto não ocupar cargo público.** (grifo nosso)
(...)

9. Assim, os empregados públicos, categoria de agente público não regido pelo Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112/1990), por constituírem força de trabalho de empresas públicas ou de sociedades de economia mista, entidades da administração indireta não integrantes do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC, **não foram alçados originalmente à condição de beneficiários da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas instituída pelo Decreto nº 9.991/2019.**" (grifo nosso)
(...)

12. Assim, se cedido ao MJSP, o empregado público ocupa, obrigatoriamente, cargo em comissão. Se requisitado, não necessariamente. **Cedido ou requisitado - quando ocupante de cargo em comissão (as funções de confiança são destinadas a ocupantes de cargo público efetivo) - passa o empregado público a usufruir o status de servidor público perante o órgão de exercício, todavia com vínculo precário, temporariamente, condição pela qual passa a estar alcançado, em parte, pela política de capacitação aplicável aos servidores públicos federais.**" (grifo nosso)

16. No caso em análise, é importante considerar o fato de os empregados públicos, cedidos ou requisitados ao MJSP, possuírem vínculo com a Administração Pública com característica diferente do vínculo dos servidores ocupantes de cargos efetivos, qual seja, trata-se de vínculo temporário, com possibilidade de dispensa a qualquer tempo sem exigências legais.

17. Ainda, como complemento das informações desta Nota Técnica quanto aos empregados públicos ocupantes de cargos em comissão, importa ressaltar o disposto pelo Decreto nº 9.727, de 15 de março de 2019, que apresenta os critérios, o perfil profissional e os procedimentos gerais a serem observados para a ocupação dos cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e das Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. No inciso II do art. 2º, o Decreto 9.727/2019 apresenta como critério geral para ocupação de DAS ou de FCPE: *"perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo ou a função para o qual tenha sido indicado"*. Ou seja, para ocupar cargo em comissão o indicado deve possuir experiência profissional ou formação acadêmica compatível com a função que será desempenhada.

18. A respeito das ações de desenvolvimento, a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNPD, conceitua no inciso II - art. 2º ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído:

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

...

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

19. Por fim, é oportuno recuperar entendimento apresentado por este órgão central do SIPEC acerca do custeio por parte da Administração Pública de cursos de média e longa duração a servidores ocupantes de cargos em comissão, sem vínculo efetivo, o qual aplica-se ao caso em análise, conforme a Nota Técnica SEI nº 8482/2021/ME (SEI nº 13893638), *in verbis*:

"11. Cabe destacar que tais ações podem ser de curta, média ou longa duração. As ações de curta duração são aquelas que possuem objetivos definidos e específicos, como treinamentos, cursos, palestras, seminários, entre outros. Já as ações de longa duração são aquelas com propósitos mais amplos, como pós-graduações, MBA's, mestrados, doutorados e pós-doutorados. A análise da legislação que trata de desenvolvimento de pessoas permite concluir que o interesse da Administração é investir em ações de desenvolvimento que possibilitem a incorporação dos conhecimentos adquiridos nas rotinas de trabalho dos órgãos e entidades da APF.

12. Especificamente quanto a ações de longa duração, faz-se necessário ponderar o preconizado no art. 96-A da Lei 8.112/90, que prevê permanência do servidor que afastar-se para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu*, por igual período ao do afastamento, prevendo também o ressarcimento em caso de solicitação exoneração do cargo ou aposentadoria sem cumprir o período de permanência após retorno do afastamento.
(...)

16. Diante do exposto, este órgão central do SIPEC manifesta-se pela vigência do entendimento apresentado na NOTA TÉCNICA nº 16/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP (13833689), bem como pela extensão do entendimento a servidores ocupantes em cargo em comissão e sem vínculo com a Administração Pública Federal:

"9. Entretanto, em que pese a tentativa do órgão consulente de dissociar completamente o afastamento para participação em pós-graduação do custeio, relevante anotar que, no entendimento deste órgão central do SIPEC, quando o legislador vedou o afastamento para pós-graduação por servidor, antes da habilitação em estágio probatório (art. 96-A), implicitamente vedou o custeio pela Administração de tal capacitação a esses servidores.
(...)

15. Então, considerando o objetivo do estágio probatório e as limitações impostas ao servidor em cumprimento deste período, assim como a partir da inteligência do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, no entendimento deste Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de pessoal não se afigura razoável a Administração, com seus recursos limitados para capacitar, custear cursos de longa duração, como pós-graduação, MBA ou especialização a servidores que ainda se encontrem submetidos ao estágio probatório.

16. Tal limitação mostra-se legítima, uma vez que visa resguardar a necessidade de a Administração Pública capacitar primeiro os integrantes de seus quadros efetivos, o que mostra maior conveniente evitar a formação de longa duração de servidores que possam ser inabilitados no estágio probatório.

17. Ademais, se a Administração exige daqueles servidores efetivos que se submetem às capacitações de que trata o art. 96-A, na hipótese de solicitação de exoneração ou mesmo de aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência igual ao do afastamento, o ressarcimento dos custos com seu aperfeiçoamento, não faria sentido custear capacitação ou permitir o afastamento daquele servidor que ainda não foi efetivado e que não se sabe se terá condições de reverter à Administração o conhecimento adquirido.

18. Em verdade, nos parece que o legislador, quando estipulou a obrigatoriedade de o servidor restituir o investimento feito em sua capacitação, desejou muito mais que o retorno desses recursos aos cofres públicos, eis que intencionou uma forma de garantir a incorporação à Administração do conhecimento adquirido pelo servidor, naquela capacitação. Assim, se esse foi realmente o escopo da norma, o que nos parece evidente, tem-se maior razão para não se capacitar, a longo prazo, os agentes públicos que ainda não adquiriram a estabilidade no cargo público e que levarão consigo o conhecimento, ainda que ressarcisse os custos da capacitação.

19. Todavia, em elevação aos objetivos da capacitação, aos princípios da supremacia de interesse público, da eficiência, e razoabilidade, mostra-se salutar e recomendável que servidores em estágio probatório sejam beneficiados por atividades de treinamento e formação que tenham relação direta e aplicabilidade imediata às atividades que estejam exercendo, com vistas a preparar o servidor para enfrentar as situações inerentes ao exercício do cargo para o qual foi empossado.
(...)

21. Acresça-se, ainda, à presente manifestação, a orientação de que, como medida profilática, deverão os órgãos e entidades integrantes do SIPEC, quando da divulgação dos processos seletivos que ofereçam vagas para os cursos de capacitação de longa duração oferecidos no âmbito da Administração Pública e, portanto, voltados a servidores públicos com estabilidade no cargo público, deixar claro a seus servidores, que somente estão aptos a participar do referido processo seletivo, por obediência ao que versa o § 2º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, os servidores públicos federais estáveis no cargo público que ocupam.”

20. Em atenção ao questionamento apresentado pelo órgão setorial na Nota Técnica nº 199/2020/DICAP/CDHO/CGGP/SAA/SE/MJ:

- "I - É possível a participação de empregado público em exercício no órgão, nas ações de desenvolvimento e capacitação do MJSP?
II - Caso afirmativo, respeitada a compatibilidade com regime jurídico, há restrição a algum tipo de ação de desenvolvimento? Por exemplo, curta, média ou longa duração; treinamento ou formação?"

21. Este órgão central entende que **é possível a participação de empregado público em exercício no órgão apenas nas ações de desenvolvimento de curta duração**, e respeitada a compatibilidade com o regime jurídico do emprego público. Tal entendimento sustenta-se pelo princípio da legalidade, pelo qual a atuação da Administração Pública está restrita aos mandamentos da lei, e deles não pode se afastar, sob pena de invalidade do ato e responsabilidade de seu autor. Considerando não haver normativo específico que autorize a inclusão desses empregados públicos requisitados em ações de desenvolvimento de média ou longa duração, entende-se não ser conveniente que a Administração empregue recursos públicos em ações de desenvolvimento daqueles que poderão não estar mais atuando no órgão ou na entidade, já que trata-se de vínculo precário e temporário.

CONCLUSÃO

22. Por todo o exposto, sugere-se o encaminhamento da presente Nota Técnica à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Justiça e Segurança Pública 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

MARIA DA PENHA BARBOSA DA CRUZ

Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Aprovo. Encaminhe-se conforme proposto.

Documento assinado eletronicamente

LEONARDO JOSÉ MATTOS SULTANI

Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal



Documento assinado eletronicamente por **Maria da Penha Barbosa da Cruz, Diretor(a)**, em 19/05/2021, às 18:31, 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 19/05/2021, às 18:33, 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 **Leonardo José Mattos Sultani, Secretário(a)**, em 19/05/2021, às 18:54, 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 **15585544** e o código CRC **C8A1D7A1**.

Referência: Processo nº 14021.144372/2021-46.

SEI nº 15585544