



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal
Coordenação-Geral de Concursos e Provimento de Pessoal

Nota Técnica SEI nº 40796/2020/ME

Assunto: Consulta acerca da interpretação dos arts. 3º, 5º, 12, 13 e 37 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020.

Referência: Processo SEI nº 10199.106226/2020-59

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta formalizada pela Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) deste Ministério, por meio do Ofício nº 218910/2020/ME (10315020), o qual encaminha a Nota Técnica nº 34873/2020/ME (10066416) solicitando esclarecimentos acerca da interpretação dos arts. 3º, 5º, 12, 13 e 37 da Instrução Normativa nº 65, de 30 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.

ANÁLISE

2. Por meio da Nota Técnica nº 34873/2020/ME (10066416), a Coordenação-Geral de Legislação de Pessoal da DGP, nos moldes estabelecidos pela Orientação Normativa nº 7, de 17 de outubro de 2012, apresenta questionamentos acerca da implementação do Programa de Gestão quanto aos seguintes artigos da IN nº 65, de 2020:

- a) Art. 3º, que apresenta os conceitos dos principais termos utilizados na Instrução Normativa;
- b) Art. 5º, que dispõe sobre as atividades a serem preferencialmente realizadas na modalidade teletrabalho e estabelece aquelas cuja natureza impede sua execução na referida modalidade;
- c) Art. 12, que trata da seleção dos participantes em programa de gestão na hipótese de limitação de vagas;
- d) Art. 13, que estabelece o conteúdo obrigatório do plano de trabalho;
- e) Art. 37, que dispõe sobre a validação/adequação de programas de gestão implementados antes da edição da IN nº 65, de 2020.

3. A consulta foi encaminhada a esta Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal (SGP), na qualidade de Órgão Central do Sipec, que detém competência para conferir aplicação uniforme da legislação de pessoal civil no âmbito da Administração Pública Federal, com os seguintes questionamentos e respectivos entendimentos, em observância ao que determina a ON nº 7, de 2012:

- a) **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.

(...)

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.

4. Sobre o assunto, informa-se que a IN nº 65, de 2020, não estabelece vedação expressa ao exercício de atividades no exterior. Registra-se, no entanto, que não é competência desta Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) definir critérios de segurança da informação para afastamento do país de servidores civis de órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

5. Adicionalmente, esclarecemos que esta Secretaria, na qualidade de órgão central do Sipec, está elaborando uma consulta a ser encaminhada ao Gabinete de Segurança Institucional (GSI) da Presidência da República, que detém competência legal para dispor sobre segurança da informação no âmbito da administração pública federal, nos termos do Decreto nº 9.668, de 2 de janeiro de 2019, para que aquele órgão se posicione sobre os critérios e procedimentos a serem adotados no que concerne ao programa de gestão no exterior. Não obstante, poderá o requerente, se entender pertinente, encaminhar diretamente suas dúvidas e questionamentos ao GSI.

a) 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 (...).

(...)

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

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.

6. De saída, premente esclarecer que a redação do art. 12 não estabelece que a seleção dos candidatos ocorrerá **somente** quando houver limitação de vagas. O dispositivo em comento apenas determina que, havendo limitação de vagas e interessados em quantitativo superior ao total de vagas ofertadas, deverá o dirigente observar critérios objetivos, previamente estabelecidos, na priorização dos participantes.

7. Ademais, conforme se depreende da leitura do parágrafo único do art. 11, a adesão ao programa de gestão não está condicionada exclusivamente à disponibilidade de vagas, mas também - e principalmente - ao atendimento, pelo interessado, de um conjunto de critérios técnicos necessários ao desenvolvimento das

atividades incluídas em programa de gestão, indicando a indispensabilidade de que a escolha dos participantes seja feita de forma criteriosa e objetiva.

8. Nesse sentido, está correto o entendimento do requerente de que a seleção dos participantes, independente da relação vagas/interessados, observará os critérios técnicos definidos na norma de procedimentos gerais da unidade e, na hipótese de haver interessados em número superior ao de vagas ofertadas, também será necessário observar os critérios de priorização estabelecidos no art. 12, § 2º, dentre outros, caso sejam fixados, de modo motivado.

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

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 supracitados 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.**

9. De antemão, premente esclarecer que, desde a vigência da IN nº 65, de 2020, a observância aos preceitos do art. 37 tornou-se condição *sine qua non* para a manutenção dos programas de gestão já implementados. Isso posto, compete aos órgãos e entidades verificar a compatibilidade de seus respectivos programas de gestão aos ditames da IN nº 65, de 2020, e avaliar, **preliminarmente**, a necessidade de validação ou a possibilidade de adequação destes.

10. Impende salientar, ainda, que a cláusula de vigência da IN nº 65, de 2020, estabeleceu um período de *vacatio legis* de pouco mais de 30 dias, para possibilitar aos órgãos e entidades assimilarem seu conteúdo e, principalmente, para permitir-lhes avaliar, antes do início da vigência da IN, se seus respectivos programas de gestão deveriam ser adequados à instrução normativa ou se seria necessário solicitar sua validação ao órgão central do Sipecc.

11. Especificamente em relação aos prazos definidos na IN, o art. 37 da norma define prazo somente para a adequação dos programas de gestão implementados antes de sua edição. Nesse sentido, o prazo de 180 dias a que se refere o § 1º restringe-se às hipóteses de adequação dos programas de gestão já existentes.

12. As solicitações de validação devem ser providenciadas pelos interessados a partir da publicação da IN. Importa registrar que, nos termos do § 2º do referido dispositivo legal, os participantes de programa de gestão cuja validação não tenha sido solicitada ou que não sejam adequados à IN ficam obrigados ao controle de

frequência enquanto permanecerem nessa situação, sendo que para a adequação foi concedido prazo de 180 dias, a contar da publicação da norma.

13. Da leitura do supracitado dispositivo infere-se, portanto, que, a partir do início da vigência da IN, os órgãos ou entidades que não tenham solicitado validação dos seus programas estarão automaticamente em desacordo com a norma, exceto na hipótese de optarem pela adequação daqueles.

14. No tocante aos pedidos de validação negados pelo órgão central, não há prazo definido na IN para posterior adequação, pois deverá ser considerado o prazo de 180 dias a contar da publicação da IN e a necessidade de concessão de prazo adicional será avaliada em cada caso concreto.

15. Em síntese, acerca do entendimento apresentado pelo órgão setorial quanto ao prazo de 180 dias a contar da publicação estabelecido na IN nº 65, de 2020, informa-se que tal marco é aplicável tanto para a adequação dos programas às novas diretrizes quanto para solicitação de manutenção dos programas em desacordo.

16. Em tempo, premente salientar que a IN nº 65, de 2020, ao conferir maior grau de discricionariedade aos órgãos e entidades da administração pública federal, o fez com o objetivo de dotá-los de certa margem de autonomia na implementação de seus respectivos programas de gestão; contudo, essa autonomia deverá limitar-se pelas orientações e diretrizes constantes da referida norma. Ademais, ressalta-se que a IN nº 65, de 2020, não afasta o alcance e a aplicação das disposições constantes da Lei nº 8.112, de 1990, e de demais normas cabíveis a cada caso concreto.

CONCLUSÃO

17. Considerando terem sido oferecidos esclarecimentos a todos os questionamentos apresentados pela Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta, sugere-se a restituição dos autos ao requerente para ciência.

À consideração superior.

ADRIANA SCHELB DA ROCHA

Analista Técnico Administrativo

Encaminhe-se à apreciação da Diretora do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal.

DIANA DE ANDRADE RODRIGUES

Coordenador-Geral de Concursos e Provimento de Pessoal

De acordo. Encaminhe-se ao Gabinete da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal.

LUÍZA LEMOS ROLAND

Diretora do Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal

Aprovo. Restituam-se os autos à Diretoria de Gestão de Pessoas desta Pasta, na forma proposta.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

Assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Luiza Lemos Roland, Diretor(a)**, em 23/10/2020, às 21:43, 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 **Diana De Andrade Rodrigues, Coordenador(a)-Geral**, em 26/10/2020, às 09:16, 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 28/10/2020, às 10:14, 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, informando o código verificador **10695941** e o código CRC **C88A5243**.
