



Nota Técnica SEI nº 10699/2019/ME

Assunto: Consulta do Ministério da Saúde sobre a correta aplicabilidade do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, que estabelecem novas diretrizes, critérios e procedimentos para a implementação da PNPD.

Processo nº 14021.111744/2019-33

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta do Ministério da Saúde sobre diversos questionamentos submetidos à apreciação deste Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC relativos à aplicação de dispositivos do Decreto Nº 9.991/2019, de 28 de agosto de 2019, e da Instrução Normativa Nº 201, de 11 de setembro de 2019, os quais dispõem sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.

2. As dúvidas são referentes à gestão de riscos, à consolidação e execução das ações de desenvolvimento transversais, à execução e financiamento das ações de desenvolvimento que ficarão sob responsabilidade do órgão setorial, à concessão de afastamentos para participação em ações de desenvolvimento, ao reembolso de despesas realizadas por servidor e à divulgação de despesas com ações de desenvolvimento.

3. Deve-se salientar que os questionamentos respondidos pela SGP terão as manifestações identificadas e estarão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>.

ANÁLISE

4. Por intermédio da Nota Técnica Nº 11/2019-DIVED/CODEP/COGEP/SAA/SE/MS, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Saúde apresentou dúvidas relacionadas aos seguintes tópicos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e para cada questão este órgão central do SIPEC esclarece:

a) Implantação de gestão de riscos

a.1) *"questiona-se se será editado documento específico com orientações a respeito da implementação da gestão de riscos das ações de desenvolvimento e, ainda, se será ofertada formação sobre a temática de gestão de riscos aplicada especificamente à PNPD."*

Concernente à gestão de riscos, a SGP não editará documento específico sobre a implementação da gestão de riscos das ações de desenvolvimento, haja vista que o conceito e as metodologias já estão consolidados na gestão pública e os órgãos e entidades têm autonomia para escolher a mais adequada à sua realidade organizacional e também definir a melhor forma de aplicá-las aos seus Planos de Desenvolvimento de Pessoas. A partir deste entendimento de que a gestão de riscos é customizada em cada órgão e entidade, a SGP não ofertará formação específica sobre gestão de riscos aplicada à PNPD.

b) Oferta de ações de desenvolvimento transversais

b.1) *"questiona-se se o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento a ser encaminhado pelo SIPEC à Escola Nacional de Administração Pública (Enap), conforme artigo 9º do Decreto 9.991/2019 será feito de forma nacional ou regional. Além disso, tendo em vista que a partir de tal Plano, será elaborada a lista de ações transversais a serem ofertadas pela Enap, pergunta-se se as Unidades da Federação receberão a oferta de turmas presenciais dessas ações, uma vez que, de acordo com o inciso II do § 1º do art. 6º da IN nº 201/2019, as ações constantes nessa lista não poderão ser executadas diretamente pelos órgãos e unidades."*

Por se tratar de questão afeta à Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, sugere-se ao Ministério da Saúde enviar o questionamento a esta instituição.

b.2) *"sobeja a dúvida se haverá o repasse de recurso para a Enap pelos órgãos setoriais do SIPEC por meio de TED ou a cobrança de inscrição por parte da Enap para participação dos servidores nas ações transversais ofertadas pela Escola."*

A PNPD não alterou a autonomia dos órgãos e entidades na formação de parcerias com a ENAP para realização de TED e o Decreto nº 9.991/2019 também não versou sobre forma de cobrança de inscrição por parte da ENAP, o que é discricionário e cabe somente a ela definir o mais adequado. Mas, por se tratar de questão afeta à Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, sugere-se ao Ministério da Saúde enviar o questionamento a esta instituição.

c) Realização de ações de desenvolvimento de pessoas

c.1) *"aplicação do parágrafo único do art. 23 da IN nº 201/2019 à participação de servidores em ações de desenvolvimento nos casos em que não há concessão de licença para capacitação."*

O artigo 23 da IN nº 201/2019 determina o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação. O parágrafo único do referido artigo também determina o interstício de sessenta dias para participação em programa de treinamento regularmente instituído. Ou seja, os órgãos e entidades deverão observar o interstício mínimo de sessenta dias tanto para gozo de períodos de licença para capacitação, quanto para afastamentos para participar de programa de treinamento regularmente instituído. O mesmo interstício é necessário entre uma licença para capacitação e afastamento para participar de programa de treinamento regularmente instituído.

d) Concessão de afastamentos para participação em ações de desenvolvimento:

d.1) *"a quem pertence a competência de análise, deferimento e publicação do afastamento? Existe a diferenciação de critérios entre as esferas federais, estaduais e municipais?"*

De acordo com o artigo 24 IN nº 201/2019, o afastamento deve ter manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação; manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação; e anuência da autoridade máxima do órgão ou entidade. De acordo com o Decreto nº 9.991/2019, por analogia ao artigo 20, a autoridade máxima do órgão ou entidade pode delegar a concessão do afastamento para titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. A concessão de afastamento de servidor cedido deve ser autorizada pelo órgão cessionário, ou seja, pelo órgão de exercício do servidor.

Para participação em ações de desenvolvimento, os órgãos e entidades federais devem seguir os critérios da PNPD. O Decreto nº 9.991/2019 versa sobre regras de ações de desenvolvimento de servidores públicos da esfera federal do Poder Executivo. Critérios de concessão de afastamento de servidores públicos de órgãos e entidades estaduais e municipais não são objeto nem público-alvo do referido Decreto. A competência para autorizar o afastamento de servidores federais cedidos a órgãos e entidades estaduais e municipais é da autoridade máxima do órgão ou entidade de exercício do servidor.

d.2) *"para fins de realização de estudo no exterior, poderá ser considerada como ação de desenvolvimento a participação em congressos, seminários e programas de pós-graduação lato sensu?"*

Conforme o Decreto nº 9.991/2019, a participação em congressos e seminários no exterior pode ser autorizada como ação de desenvolvimento para fins de realização de estudo no exterior. Porém, não é permitido autorizar afastamento para participar de programa de pós-graduação *lato sensu*, no País ou no exterior, pois a Lei nº 8.112/1990 não permite esta possibilidade. Logo, os órgãos e entidades somente poderão conceder afastamentos para as categorias citadas no artigo 18 da PNPD.

d.3) *"o MS poderá seguir o mesmo critério disposto para o ano de 2019, conforme o inciso II do art. 32 do Decreto nº 9.991/19?"*

A previsão no PDP como critério na concessão de afastamento poderá ser dispensada para todo o ano de 2020. Considera-se 2020 o primeiro ano no qual as ações de desenvolvimento constarão do PDP, pois, para 2019, não havia obrigatoriedade de envio do Plano Anual de Capacitação (PAC) ao órgão central.

d.4) *"há a possibilidade de concessão de afastamento para o servidor em exercício em UF e/ou unidade organizacional distinta da especificada no PDP, estando a ação de desenvolvimento aderente à necessidade descrita no PDP do órgão?"*

Não. De acordo com o artigo 19 do Decreto nº 9.991/2019, os afastamentos poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação.

A partir da consulta do Ministério da Saúde em Brasília aos órgãos descentralizados nas regiões do país, a necessidade virá atrelada a uma UF. Entende-se que o Ministério da Saúde deve primar para que a necessidade descrita seja atendida como real daquela localidade, pois, a partir da necessidade e da UF a qual ela está atrelada, a ENAP planejará a oferta de ações no país.

d.5) "há a possibilidade de subdelegação de competência pelo titular de cargo de natureza especial para a concessão de afastamento?"

Não. De acordo com o artigo 28 do Decreto nº 9.991/2019, o titular de cargo de natureza especial não pode subdelegar a competência de concessão de afastamento.

e) Reembolso de despesas realizadas por servidor

e.1) "existe a previsão da criação da rubrica mencionada ou, caso não exista, qual a orientação deste órgão central para o fluxo do referido reembolso?"

O Ministério da Economia não criará uma rubrica específica para o reembolso das despesas realizadas com ações de desenvolvimento. Mas, de acordo com a Nota Informativa nº 2/2015-CGPDD/DEDDI/SEGEP/MP, entende-se que é possível utilizar rubricas específicas cadastradas no SIAPE para reembolso ao servidor ativo beneficiário de um Programa de Incentivo Educacional, desde que observados os critérios e procedimentos a serem estabelecidos em Portaria a ser editada em cada órgão setorial/seccional, entidade, autarquia, fundação da Administração Pública Federal, conforme a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e as considerações da referida Nota Informativa nº 2/2015, o que servirá para melhor auditoria na folha de pagamento, transparência do Programa e do investimento na capacitação do servidor. Além disso, a utilização de rubrica específica, sua nomenclatura e classificação contábil, deve atender a Portaria SEGEP/MP nº 110, de 26 de maio de 2014, ressaltando-se que qualquer tipo de pagamento a servidores deverá ocorrer exclusivamente com base nos registros lançados previamente no SIAPE.

e.2) "é correto efetuar reembolso de inscrição e/ou de mensalidade de ação de desenvolvimento custeada pelo servidor para a qual foi solicitada manifestação técnica do órgão central do SIPEC acerca da inclusão da ação no PDP do órgão setorial, porém a ação foi realizada antes de se receber o deferimento do pedido de revisão nos termos do art. 10 da IN nº 201/2019?"

Conforme a Nota Informativa nº 2/2015-CGPDD/DEDDI/SEGEP/MP não é correto efetuar reembolso de inscrição e mensalidade de ação de desenvolvimento não prevista no PAC, atual PDP. Também não é possível realizar reembolso de ação realizada antes de se receber o deferimento do pedido de revisão do PDP.

e.3) "nos casos em que as instituições não aceitarem pagamento por nota de empenho, configurará motivo pelo qual não seja possível a realização das despesas pelo órgão em tempo hábil, sendo possível a solicitação de reembolso pelo servidor?"

Sim, desde que, para despesas de inscrição e mensalidade e que no processo administrativo de autorização de reembolso, estejam caracterizados, de forma clara e objetiva, os prejuízos concretos ao desempenho dos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade no caso da não realização da ação de desenvolvimento.

f) Divulgação de despesas

f.1) "qual o momento a ser considerado para a inclusão da despesa na relação a ser divulgada no mês corrente pois, no caso de despesas relativas à contratação direta de ações de desenvolvimento, podem ocorrer situações em que a nota de empenho é cancelada ou o pagamento é glosado, sendo assim, solicita-se manifestação quanto ao entendimento de que a despesa somente será divulgada após liquidação da nota de empenho, visto que nesse momento a ação de desenvolvimento já foi realizada e a nota fiscal atestada pela área técnica?"

Se na hipótese levantada pelo órgão, a liquidação da nota de empenho for o pagamento efetivo da ação de desenvolvimento, então a divulgação deve ser feita a partir do momento em que o órgão quitou a despesa e o fornecedor entregou a nota fiscal de pagamento, pois o órgão já saberá o valor real da despesa.

f.2) "solicita-se orientações sobre como proceder com a divulgação desse tipo de despesa."

Acompanhando a resposta anterior (f.1), a divulgação deve ocorrer no mês em que ocorreu a quitação da despesa pelo órgão contratante.

f.3) "a divulgação das despesas com a manutenção da remuneração do servidor poderá ser realizada uma única vez, tendo como referência o mês em que se iniciou o afastamento, fazendo menção ao período total do período concedido, ou se será necessária a divulgação a cada mês?"

Será necessária a divulgação a cada mês, pois, de acordo com o parágrafo único do artigo 16 do Decreto nº 9.991/2019, as despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma

transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. Já conforme o artigo 14 e parágrafo único da Instrução Normativa nº 201/2019, o órgão ou entidade deverá promover a publicidade das despesas mensais até o 10º dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva ao cidadão, utilizando 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, devendo discriminar:

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.

f.4) "Solicitações de ações de capacitação de curta duração de caráter eventual (interna, externa, no país ou no exterior) que possuam carga horária superior a determinada pela junta médica ao servidor podem ser autorizadas?"

Para tal questionamento, sugere-se que o Ministério da Saúde leia os documentos disponíveis no Sigepe Legis, abaixo descritos. Mas, se a dúvida persistir, por se tratar de questão afeta ao Departamento de Remuneração e Benefícios, sugere-se ao Ministério da Saúde enviar o questionamento a este departamento.

- Nota Técnica Conjunta nº 113/2018-MP sobre concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência;

- Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 que estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipep, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamentado pelo Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 e pelo Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, que dispõem sobre o controle de frequência, a compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, aplicáveis aos servidores públicos, em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

f.5) "Tomando por base as recentes orientações trazidas pelo Decreto nº 9.991/2019 e pela Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, que estabelecem a carga horária semanal superior a 30 horas para licença capacitação, questionamos se pode ser concedida essa licença para os servidores com redução de jornada?"

Para tal questionamento, sugere-se que o Ministério da Saúde leia o documento disponível no Sigepe Legis, abaixo descrito. Mas, se a dúvida persistir, por se tratar de questão afeta ao Departamento de Provimento e Movimentação de Pessoal, sugere-se ao Ministério da Saúde enviar o questionamento a este departamento.

- Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 que estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipep, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamentado pelo Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 e pelo Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, que dispõem sobre o controle de frequência, a compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, aplicáveis aos servidores públicos, em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

f.6) "É possível a realização de carga horária superior a prevista pela junta médica oficial nos casos de compensação a título de recesso de final de ano?"

Para tal questionamento, sugere-se que o Ministério da Saúde leia os documentos disponíveis no Sigepe Legis, abaixo descritos. Mas, se a dúvida persistir, por se tratar de questão afeta ao Departamento de Remuneração e Benefícios, sugere-se ao Ministério da Saúde enviar o questionamento a este departamento.

- Nota Técnica Conjunta nº 113/2018-MP sobre concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência;

- Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 que estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipep, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamentado pelo Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 e pelo Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, que dispõem sobre o controle de frequência, a compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, aplicáveis aos servidores públicos, em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

f.7) "Nos casos de compensação de faltas justificadas, nos termos do inciso II, do art. 44 da Lei nº 8.112/1990, qual o procedimento a ser adotado quando o servidor possuir horário especial previsto nos §§ 2º e 3º do art. 98 do Estatuto dos Servidores Públicos Civis da Administração Pública Federal?"

Para tal questionamento, sugere-se que o Ministério da Saúde leia os documentos disponíveis no Sigepe Legis, abaixo descritos. Mas, se a dúvida persistir, por se tratar de questão afeta ao Departamento de Provisão e Movimentação de Pessoal, sugere-se ao Ministério da Saúde enviar o questionamento a este departamento.

- Nota Técnica Conjunta nº 113/2018-MP sobre concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência;

- Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 que estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipep, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamentado pelo Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 e pelo Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, que dispõem sobre o controle de frequência, a compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, aplicáveis aos servidores públicos, em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

f.8) "Na mesma linha, é admissível que o servidor com jornada reduzida atue nas funções indicadas no art. 76-A da Lei nº 8.112/90, ultrapassando o limite de carga horária definida, e por consequência faça jus ao recebimento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso?"

Para tal questionamento, sugere-se que o Ministério da Saúde leia os documentos disponíveis no Sigepe Legis, abaixo descritos. Mas, se a dúvida persistir, por se tratar de questão afeta ao Departamento de Provisão e Movimentação de Pessoal, sugere-se ao Ministério da Saúde enviar o questionamento a este departamento.

- Nota Técnica nº 1742/2016-MP sobre possibilidade de servidor portador de deficiência, com horário especial, atuar como instrutor/tutor em curso de formação, desenvolvimento ou treinamento, para fins de percepção da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, de que trata o art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

- Nota Técnica Conjunta nº 113/2018-MP sobre concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência;

- Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018 que estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipep, quanto à jornada de trabalho de que trata o art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, regulamentado pelo Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995 e pelo Decreto nº 1.867, de 17 de abril de 1996, que dispõem sobre o controle de frequência, a compatibilidade de horários na acumulação remunerada de cargos, empregos e funções, aplicáveis aos servidores públicos, em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

f.9) "Caso o médico assistente ateste que o servidor pode realizar determinada ação de capacitação ou compensação descritas acima, mesmo com a determinação de horário diferenciado pela junta médica oficial, a Administração pode acatar esse posicionamento? Se sim, qual o amparo legal para essa medida?"

Para tal questionamento, sugere-se que o Ministério da Saúde leia o documento disponível no Sigepe Legis, abaixo descrito. Mas, se a dúvida persistir, por se tratar de questão afeta ao Departamento de Remuneração e

Benefícios, sugere-se ao Ministério da Saúde enviar o questionamento a este departamento.

- Nota Técnica Conjunta nº 113/2018-MP sobre concessão de horário especial ao servidor portador de deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

g) Financiamento das ações de desenvolvimento

g.1) "demais ações de desenvolvimento de pessoas que não são necessariamente de capacitação, a exemplo de contratação de profissionais/instituições para a atuação e/ou elaboração de processos seletivos de servidores para atuarem em áreas específicas do órgão; gestão do trabalho; gestão do desempenho de equipes; gestão por competências, dentre outras, poderão ser financiadas com essa ação?"

A questão trata de classificação contábil de despesa relativa à ação orçamentária 4572 e por isso sugere-se que o Ministério da Saúde envie a pergunta à Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP/ME, especificamente à Coordenação-Geral de Desenvolvimento e Movimentação de Pessoal, que é a unidade responsável pela ação orçamentária 4572. Além disso, na pergunta, é preciso especificar as ações de desenvolvimento dentro das opções contidas na questão, pois ficaram amplas, apenas citaram o tema e não a ação relacionada ao tema "*gestão do trabalho; gestão do desempenho de equipes; gestão por competências, dentre outras*", como foi feito adequadamente ao mencionar a dúvida sobre usar a ação orçamentária 4572 para a atividade de "*contratação de profissionais/instituições para a atuação e/ou elaboração de processos seletivos de servidores para atuarem em áreas específicas do órgão*".

CONCLUSÃO

6. Por todo o exposto, o Ministério da Saúde e demais órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC devem observar as manifestações compiladas na presente Nota Técnica na aplicação da nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, a partir do Decreto nº 9.991, de 2019.

7. Com estes esclarecimentos, submete-se a presente Nota Técnica à apreciação das instâncias superiores para que, se de acordo, autorizem sua ampla divulgação no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, pelos meios eletrônicos disponíveis.

À consideração superior.

CAMILA PINHEIRO POZZER

Técnico em Assuntos Educacionais

EDUARDO VIANA ALMAS

Coordenador-Geral

JANE CARLA LOPES MENDONÇA

Diretora

De acordo. Restituam-se os autos ao Ministério da Saúde para conhecimento e providências necessárias.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Camila Pinheiro Pozzer, Técnico(a) em Assuntos Educacionais**, em 23/01/2020, às 17:20, 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 **Jane Carla Lopes Mendonca, Diretor(a)**, em 24/01/2020, às 09:24, 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 24/01/2020, às 16:38, 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 **4999141** e o código CRC **4967C72F**.