



Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil

Fundada em 19 de dezembro de 1978

Análise Preliminar do GT Educação da FASUBRA do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019

Ementa: Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento

Esse decreto apresenta uma estrutura maior que o Decreto 5.707/2006, que estabeleceu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Nesta nova estrutura e conteúdo, a PNDP passou a ser mais normativa, apresentando poucas novidades no que diz respeito à Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

A PNDP, na esteira de lutas históricas do funcionalismo e de nossa categoria, consolidou a visão sobre a importância do desenvolvimento profissional como um componente da qualidade na prestação do serviço público, e na qual buscamos a emancipação dos trabalhadores em seu fazer, ao estabelecerem seu real espaço, em nosso caso de trabalhadores em educação, definido um ano antes, no PCCTAE. Esse conteúdo e os princípios da PNDP não são fruto da benevolência dos governos ou do mero acaso. Na verdade, o Decreto 5.707/2006 teve como base as concepções contidas nas minutas dos decretos regulatórios da Lei 11.091/2005, o PCCTAE.

Quando da aprovação da Lei 11.091/2005, por necessidades conjunturais, o detalhamento do modelo de desenvolvimento dos servidores Técnico-administrativos em Educação (TAE), foi redigido pela comissão de implantação da carreira, primeiro na forma de diretrizes, que se tornaram depois, a minuta de dois decretos. Estas minutas foram entregues ao ministério do planejamento, que decidiu publicá-las somente depois de editar as diretrizes gerais para todo serviço público. Não é exagero afirmar que as diretrizes construídas pela FASUBRA era o que havia de mais moderno para a gestão de desenvolvimento de pessoas no serviço público naquele momento. E esse pensamento está demonstrado na PNDP.

Ainda que com limitações em relação ao nosso projeto estratégico, o Decreto 5.707/2006 tomou como premissa a adequação entre competências requeridas dos servidores àquelas necessárias ao alcance dos objetivos e resultados pretendidos pelas instituições, e estabeleceu o modelo de gestão por competências como instrumento para a gestão do desenvolvimento dos servidores.

Entre as distintas formas que podemos conceituar e apresentar as competências, queremos aqui nos reportar à possibilidade das mesmas se apresentarem enquanto competências transversais (requeridas por todos os servidores) como por competências setoriais (requeridas por servidores de uma unidade setorial ou uma instituição). O Decreto 9.991/2019 enfoca com singular atenção ao primeiro caso, por razões que desenvolveremos mais detidamente à frente neste texto.

Apesar do Decreto 9991/19 trazer menor conteúdo do que trata a PNDP, este novo conteúdo não deixa de apresentar preocupação no que diz respeito aos impactos para a carreira dos técnico-administrativos em educação e a possibilidade de desconstrução do quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

[Digite aqui]

É sabido que, no decreto, a regulação da Licença Capacitação tem trazido as maiores preocupações para a categoria dos TAE, que se somam a inclusão do detalhamento da normatização aos afastamentos.

Nossa primeira análise verifica que o Decreto 9.991/2019, não revogou os Decretos 5.824 e 5.825, ambos de 2006, que regulam a Lei 11.091/2005 (lei que criou o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação), tratando de nosso desenvolvimento na carreira. Também, não impactam diretamente nas diretrizes de desenvolvimento dentro do PCCTAE.

A estrutura do Decreto 9.991/2019 apresenta os seguintes títulos:

1. Objeto e âmbito de aplicação;
2. Órgão central do SIPEC;
3. Normas complementares;
4. Escolas de Governo do Poder Executivo federal;
5. Realização de despesas;
6. Afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento;
7. Licença para capacitação;
8. Reembolso de despesas realizadas por servidor;
9. Disposições finais e transitórias;
10. Revogação;
11. Vigência.

AS CONDIÇÕES PARA O AFASTAMENTO PARA CAPACITAÇÃO

O Decreto 9.991/2019 apresenta o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), em substituição ao antigo Plano Anual de Capacitação (PAC) e fixa critérios para licenças e afastamentos para participação dos servidores públicos em ações de desenvolvimento. No novo modelo, cada órgão e entidade integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) deve realizar o levantamento das necessidades de desenvolvimento de seus servidores para o próximo ano e elaborar o seu PDP, que será analisado pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoas (SGP) do Ministério da Economia.

Entretanto, o tema já era regulamentado pelo Decreto 5.707/ 2006, que instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal. Este novo procedimento interfere diretamente na autonomia das IFES, por elaborar seus planos de desenvolvimento de pessoal.

O Decreto concretiza a intenção do governo de centralizar as decisões sobre ações de desenvolvimento na Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoas (SGP) do Ministério da Economia, inclusive no que tange a realização de despesas (art.16).

Sob o argumento do aprimoramento da política de gestão de pessoas, o Decreto 9.991/ 2019 avançou de forma significativa na regulamentação de dispositivos do Regime Jurídico Único (RJU), que tratam de licenças e afastamentos de servidores, criando mecanismos até então inexistentes. Esta normativa significa ingerência na autonomia das Instituições Federais de Ensino Superior.

O artigo 18 do Decreto 9.991/19, considera afastamento para participação em ações de desenvolvimento a licenças e afastamentos: (I) licença para capacitação (art. 87, da Lei nº 8.112/90); (II) participação em programa de treinamento regularmente instituído (art. 102, IV, da Lei nº 8.112/90); (III) participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País (art.96-A, da Lei nº 8.112/90); e realização de estudo no exterior (art. 95, da Lei nº 8.112/90).

Art. 18. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

§ 1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e

II - não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.

§ 2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

Outro ponto a ser considerado nesta análise é o descrito no Inciso II, do Parágrafo 1º, do artigo 18 que determina que o servidor afastado por um período superior a 30 dias não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.

Trata-se de questão polêmica, visto que os afastamentos do artigo 102, da Lei nº 8.112, que incluem aqueles listados no artigo 18, do Decreto nº 9.991/19, devem ser considerados como de efetivo exercício, o que afastaria as limitações ora impostas.

Este dispositivo legal, traz à tona a discussão do que é ou como é formada a estrutura remuneratória dos servidores TAE. Recorremos a lembrança do que foi o processo negocial de criação do PCCTAE, tendo por base os artigos 49 e 50 da Lei 8.112/1990. Dessa forma simplifica o entendimento sobre a estrutura remuneratória contida em nossos contracheques.

No PCCTAE a estrutura remuneratória básica seria composta de: VB - Vencimento Básico; VBC - Vencimento Básico complementar e o IQ - Incentivo à Qualificação. A estes elementos se somam a VPNI - Vantagem Nominalmente Identificada e, os Ganhos Judiciais Transitados em julgado. Tudo isso faz parte da remuneração do servidor, independentemente de sua lotação, exercício, localização ou atribuições. São parcelas permanentes, para os quais os servidores já contam para as suas despesas e de sua família. Ainda, são essas parcelas que virão a compor os proventos da aposentadoria. Assim, em uma análise preliminar, não seriam retirados no caso de afastamento superior a 30 dias.

O que seria retirado então são os adicionais de insalubridade, de raio X, de periculosidade, de radiação ionizante e noturno. Também, aquelas parcelas que o RJU define como verbas indenizatórias; ajuda de custo, diárias, transporte e auxílio moradia.

[Digite aqui]

Esta é a análise inicial que será apresentada a assessoria jurídica.

Outra inovação trazida pelo Decreto 9.991/2019, é a possibilidade de interrupção por ato de interesse da administração, a qualquer tempo, dos afastamentos concedidos aos servidores. Hipótese essa não prevista na Lei nº 8.112/90.

Em relação ao afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, o artigo 22 inseriu a previsão da necessidade de processo seletivo, condição também inexistente no RJU, além de instituir que o mesmo deva ser conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC. Neste caso mais uma ingerência na autonomia das Instituições. Destaca-se que o decreto não indica como seria realizado o processo seletivo.

Art. 22. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação *stricto sensu* serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

§ 1º Os processos seletivos considerarão, quando houver:

I - a nota da avaliação de desempenho individual; e

II - o alcance das metas de desempenho individual.

§ 2º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades poderão utilizar avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos programas de pós-graduação *stricto sensu* efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no processo seletivo de que trata o caput.

§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.

Tratando da licença para capacitação, o Decreto 9.991/19 trouxe uma regulamentação específica disciplinando a forma para seu exercício, inclusive incluindo a possibilidade de sua concessão para prestação de serviço voluntário na forma do Decreto 9.906/ 2019, que pode, diante das condições estabelecidas, em especial aquelas contidas nos seus artigos 22, 26, 27, § único, inviabilizar o exercício desse direito pelo servidor.

O parágrafo 3º do artigo 25 permite que se parcele a licença capacitação em até seis vezes de parcelas mínimas de 15 dias, quando o decreto anterior permitia 3 parcelas de no mínimo 30 dias. O parágrafo 4º do mesmo artigo, traz a possibilidade de tirar Licença Capacitação que não é utilizada atualmente devido às restrições da Lei 8112/90. Esse parágrafo permite que o servidor tire Licença Capacitação na sequência de um afastamento para pós-graduação, como uma forma de prorrogação, opção não aplicável até então em razão da necessidade de se pagar o tempo do afastamento até se tirar outra licença ou afastamento.

Uma novidade é o estabelecimento de quantitativo para licença capacitação, no artigo 27, parágrafo único:

Art. 27. O órgão ou a entidade estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente. Ver tópico

[Digite aqui]

Parágrafo único. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a dois por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Sendo este Decreto de aplicação para todas as categorias de servidores públicos do executivo, surge a dúvida de como seria aplicado o dispositivo que regula em dois por cento o quantitativo dos servidores do órgão que poderão se afastar simultaneamente. A dúvida que surge, vem do fato de estarmos em instituições onde duas categorias trabalham juntas. O decreto fala em dois por cento dos servidores do órgão e não em dois por cento de servidores por categoria no órgão. Desta forma, o entendimento preliminar é que no caso das IFES esse total será calculado sobre o número de técnico-administrativos em educação juntamente aos docentes. É um grave ataque à política de capacitação dos TAE, visto que é essa a principal forma de capacitação que utilizamos.

Já o artigo 30 do Decreto 9.991/2019 trata da possibilidade do reembolso de despesas realizadas por servidor, desde que atendidas as seguintes condições: (I) a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento; (II) existência de disponibilidade financeira e orçamentária; (III) atendimento das condições previstas no Decreto 9.991/2019; e (IV) existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou entidade.

Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;

II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

III - atendimento das condições previstas neste Decreto para a realização da ação de desenvolvimento; e

IV - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

Uma última alteração trazida foi a limitação do período de afastamento do país para aperfeiçoamento do ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança para um prazo máximo de 30 (trinta) dias, alterando-se o Decreto nº 91.800, de 18.10.85.

Art. 31. O Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 8º

Parágrafo único. Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de trinta dias." (NR)

[Digite aqui]

AS COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Analisando os impactos das novas diretrizes para a PNDP, frente a outras políticas na gestão de pessoas, que vêm sendo implementadas desde 2015, cabe chamar a atenção sobre o tema das “ações transversais” e “competências transversais”.

O termo “transversais” aparece cinco vezes, em três artigos do Decreto 9.991/2019.

No Art. 9º a questão da transversalidade aparece como normativa do papel do órgão central do SIPEC, a quem cabe dispor sobre os instrumentos do Plano Nacional de Desenvolvimento (PND). Dentre estes, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, e encaminhar à Enap, proposta de ações transversais para o seu Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento.

Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterà as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se ações transversais as ações comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC

No seu parágrafo único, o Art. 9º aborda as ações transversais descritas como ações comuns para os servidores de todos os setores do executivo.

O Art. 13, define o papel da Escola Nacional de Administração Pública (Enap) dentro da execução da PNDP, no inciso IV:

IV - coordenar as iniciativas de desenvolvimento de pessoas dos órgãos e das entidades do SIPEC, permitida a distribuição das atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação de ações de desenvolvimento das competências transversais às escolas de governo do Poder Executivo federal e aos órgãos e entidades que manifestarem interesse;

Neste inciso está descrita a coordenação das ações de desenvolvimento de pessoas de todos os órgãos e entidades do SIPEC, ou seja, do executivo federal. Este inciso além de firmar um viés de subordinação de todas as unidades de desenvolvimento de pessoas à Enap, no que diz respeito ao viés do conteúdo, também entrega a este órgão a prerrogativa de “distribuição das atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação de ações de desenvolvimento das competências transversais”.

Há quem irá dizer que o mesmo inciso faculta essa subordinação a quem manifestar interesse. Porém, é preciso lembrar que num ambiente de cortes orçamentários, sendo a Enap a Escola de Governo do Ministério da Economia, não está fora do horizonte, vincular, por portaria ministerial, a liberação de recursos de desenvolvimento de pessoal à manifestação de interesse, descrita neste inciso.

Se antes dissemos que em primeira análise o Decreto 9.991/2019 não revoga nem interfere nas nossas diretrizes de desenvolvimento, este dispositivo se apresenta como o elemento de intervenção na gestão da PNDP nas IFES.

[Digite aqui]

Essa perda de autonomia das IFES na gestão de recursos e elaboração de seus cursos conforme a necessidade institucional, combinada com sua subordinação à Enap na oferta de formações de conteúdo transversal, reduz a capacidade das IFES em realizar ações de capacitação adequadas à sua necessidade, tendo o servidor que realizar cursos gerais, nem sempre adequados à necessidade de capacitação do setor e do servidor.

Passando a análise do Art. 14 verifica-se que ele regula o papel das escolas de governo do Poder Executivo, sob a coordenação da Enap:

Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, sob a coordenação da Enap:

I - apoiar o órgão Central do SIPEC na consolidação e na priorização das necessidades de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

II - planejar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender, de forma prioritária, às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; e

III - ofertar, em caráter complementar à Enap, as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações

Para verificar a implicação desse dispositivo do decreto nas IFES e, conseqüentemente, para o desenvolvimento no PCCTAE, é preciso observar, novamente, o Artigo 13, que define as competências da Enap:

Art. 13. Caberá à Enap:

I - coordenar a rede de escolas de governo do Poder Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União;

II - definir as formas de incentivo para que as universidades federais atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNDP;

III - propor ao Ministro de Estado da Economia os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

Voltando a análise conjuntural no ambiente de cortes orçamentários imposto pelo governo Bolsonaro, não é ficção compreender o processo de pressão do Ministério da Economia sobre as IFES. A intenção é que as instituições se subordinem, por meio de suas unidades de desenvolvimento de pessoas, à total coordenação da Enap, com vistas a garantir o credenciamento como escolas de governo e, dessa forma, retirar recursos para o desenvolvimento.

As perguntas que podem surgir no Fórum de Gestão de Pessoas (FORGEPE/ANDIFES), com possível ressonância entre a categoria TAE, são:

[Digite aqui]

- Qual o problema com essa subordinação e com a implantação de ações que desenvolvam competências transversais para os servidores públicos?
- Não é essa a tendência global na formação dos trabalhadores?
- Não é essa uma aplicação direta do “nosso” conceito de ambiente organizacional?

Analisemos então estes questionamentos à luz das ações que demonstram as concepções de Estado e de Governo atualmente no poder no país, para contextualizá-las em perspectiva histórica.

Temos hoje uma preponderância de carreiras constituídas em ações históricas de classe, com base nas pressões setoriais, que estabeleceram uma preponderância de planos de carreiras finalísticas, isto é, que mantêm vinculação entre os fazeres dos seus servidores e com as atribuições dos Órgãos, das Autarquias e Fundações Públicas na administração indireta (ex. PCCTAE, Previdência, AGU). Existe também um grupo de carreiras gerais, por vezes organizadas por cargos, na administração direta (ex. PGPE).

Certamente, pelas limitações geradas na correlação de forças entre as partes em conflito, trabalhadores e Estado/burguesia, estabeleceram distorções entre carreiras, que carecem ser analisadas a partir da visão estratégica de Estado. A concepção de Estado Provedor aponta para carreiras do serviço público que alinhem as competências dos cargos às especificidades dos fazeres e a identidade de trabalhadores, no caso do PCCTAE à educação.

Entretanto, esta não é a perspectiva neste momento histórico. As ações do governo não visam corrigir distorções, mas reestruturar o papel e o tamanho do Estado nas políticas públicas mais sensíveis às necessidades da população, reduzindo a prestação de serviços pelos órgãos públicos.

Assim, nossa resposta às perguntas acima, passa pela análise das correlações do Decreto 9.991/2019, com as políticas estabelecidas pelos governos Temer e Bolsonaro:

- Suspensão de concurso para inúmeras categorias, com ampliação da terceirização;
- Reforma trabalhista;
- Definições de extinção de cargos e da terceirização ilimitada;
- Precarização ainda maior da terceirização;
- Mudança dos mecanismos de gestão por meio das empresas públicas, inicialmente no caso dos HU com a EBSERH; agora com o projeto Future-se, passando diretamente às privatizações e às Organizações Sociais
- Demissões a serem estruturadas a partir da quebra da estabilidade, por meio do estabelecimento de metas inatingíveis e das exigências de produtividade constantes dos contratos de gestão;
- Regulação das remoções de servidores, independente de suas carreiras e vontade;
- Criação do banco de talentos e toda propaganda que vem sendo realizada via central de mensagens do SIGEPE; e,
- Em especial, pela já anunciada intenção de criação do “carreirão”, que ainda não ganhou forma de projeto.

Tudo isso somado à subordinação à Enap e ao corte de recursos, levanta a preocupação de que as ditas ações transversais vêm para dar consequência à preparação de uma massa de servidores prontos a serem movidos à revelia das necessidades das IFES e de suas vontades para outros órgãos.

No ambiente do Programa Future-se não se vislumbra a perspectiva de retomada da recomposição do quadro de pessoal das IFES por meio de concursos públicos para novos servidores. O atual governo fala em concursos para empregados públicos, fala no Future-se da contratação direta de empregados por Organizações Sociais (OS). Tudo isso ficando o ônus da cessão a cargo das empresas privadas/OS que irão assumir a gestão das IFES.

[Digite aqui]

As OS por serem empresas, buscarão ganhos de escala e relações de trabalho comuns à iniciativa privada, com a ampliação do ritmo de trabalho e de exploração, massificação do trabalho via recursos tecnológicos e perda do compromisso social. Esta política aponta para a dispensa de servidores, por demissões ou por devoluções da cessão.

Nesse sentido, o cenário futuro é de Instituições com menor quantitativo de trabalhadores, sob distintos regimes de trabalho e a possibilidade de remanejar os servidores entre os diversos órgãos e localidades. Essa é a estratégia nesse novo recorte em que a educação deixa de ser atribuição do Estado.

Todas essas ações levam a conclusão que estamos sendo “de-formados”, para sermos levados ao carreirão do setor público. Isso é a contramão das definições congressuais da FASUBRA e da nossa construção de carreiras finalísticas no serviço público.

Dentro do tripé Gestão de Pessoal, Desenvolvimento de Pessoas e Seguridade, esta última já não está sob a gestão da IFES desde o estabelecimento do SIASG. Cabe destacar que na área de Gestão de Pessoal (ponto, frequência, folha de pagamento etc.), a centralização no Ministério da Economia já acontece e está em plena configuração nas IFES. Esse decreto consolida o fim desse tripé, estabelecendo as condições de centralização e controle para a área de Desenvolvimento de Pessoas.