

Licença para capacitação

Definição

É a licença concedida ao servidor, no interesse da administração, pelo prazo de até 90 (noventa) dias, após cada quinquênio de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração do cargo, para participar de ações de desenvolvimento.

Tipo do processo SEI: PESSOAL: LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Unidades responsáveis: Gerência de Desenvolvimento de Carreiras/GDCA/DDP/PROGEP e Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas/DDP/PROGEP

Documentação necessária para instrução do processo

- a) Formulário: PROGEP - LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO;
- b) Declaração de ciência e compromisso. Documento assinado direto no SEI, formulário: PROGEP: Declaração de ciência - Licença para capacitação;
- c) Justificativa do solicitante sobre a relevância da ação de desenvolvimento alinhada aos objetivos organizacionais da unidade ou da UFR, através do formulário: PROGEP - JUSTIFICATIVA PARA LICENÇA CAPACITAÇÃO.
- d) Currículo atualizado do servidor extraído do SOUGOV - Currículo e Oportunidades;
- e) Extrato do PDP do órgão ou entidade onde está indicada a necessidade de desenvolvimento de acordo com a ação porposta;
- f) Documento comprobatório da ação conforme cada caso:
 - i) Para curso de capacitação presencial ou à distância, congressos, seminários e outras ações relacionadas: documento contendo informações da ação, emitido ou publicado pela instituição promotora, com nome da ação, carga horária, local de realização (se presencial), período de realização e conteúdo programático;
 - ii) Para estudos programados: projeto do estudo a ser realizado (modelo disponível abaixo) com indicação do título, objetivos, cronograma de atividades e respectiva carga horária, acompanhado de carta de aceite do orientador ou tutor;
 - iii) Para trabalho de conclusão de graduação ou pós-graduação: documento emitido pela instituição de ensino confirmando a matrícula no curso, informando que o aluno se encontra em fase de elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),

monografia, dissertação ou tese, o prazo para entrega do trabalho final e a carga horária prevista;

- g) Avaliação da chefia imediata quanto a relevância da ação de desenvolvimento alinhada aos objetivos organizacionais da UFR ou da unidade, bem como a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade.
- h) Declaração de nada consta referente a processo administrativo disciplinar ou sindicâncias emitido pela Gestão da Integridade/UFR;
- i) Informar em despacho o número do processo SEI do pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, se for o caso.

Informações gerais

1. O servidor poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício somente após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação. O prazo para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários, conforme art. 29 do Decreto nº. 9.991/2019.
2. A concessão da licença ficará condicionada: a) estar prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFR para o ano vigente; b) estar alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas à sua lotação de exercício, sua carreira, cargo efetivo ou cargo em comissão; c) à inviabilidade de cumprimento da jornada semanal pelo horário ou local da ação de desenvolvimento; d) as ações de desenvolvimento (capacitações) deverão obrigatoriamente ser realizadas e distribuídas dentro do período concedido e publicado na portaria da Licença para Capacitação; e d) quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for igual ou superior a trinta horas semanais.
3. Os tipos de ações de capacitação aceitos: a) Ações de desenvolvimento presenciais ou a distância; b) Elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, livre-docência ou estágio pós-doutoral; c) Curso conjugado com: i) Atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou ii) Realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior. Entende-se por ação de desenvolvimento toda ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria, incluindo-se nessa definição

os cursos de capacitação na modalidade de aperfeiçoamento, os congressos, os seminários e o estudos programados, dentre outros.

4. Os períodos de licença não são acumuláveis e serão considerados como de efetivo exercício, com possibilidade de gozo somente durante o quinquênio subsequente ao da aquisição. Após o término do quinquênio, o servidor terá até 5 (cinco) anos para iniciar a licença.
5. Considerando que a ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações deverá ser igual ou superior a trinta horas semanais, não há carga horária mínima definida para cada ação a ser realizada dentro desse conjunto. Poderá então ser utilizada a soma da carga horária de mais de 01 (um) curso para o total mínimo de 30 (trinta) horas semanais, ver tabela 1.
6. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, 06 (seis) períodos e o menor período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias. Deverá ser respeitado o período mínimo de sessenta dias entre o fim e o início de uma parcela.
7. Os impedimentos para concessão da licença: a) o servidor que tiver se afastado para os programas de mestrado e doutorado e não tenha permanecido no exercício de suas funções pelo prazo do afastamento; e b) estar em gozo de férias no período solicitado.
8. Nas licenças superiores a 30 (trinta) dias o servidor não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho que não façam parte da estrutura remuneratória básica do cargo. O Incentivo à Qualificação e a Retribuição por Titulação, por fazerem parte da estrutura remuneratória dos respectivos cargos, não serão afetados.
9. O servidor deverá obrigatoriamente comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias da data de retorno às atividades, inserindo no processo de concessão da licença um dos comprovantes informados abaixo, conforme o tipo de solicitação: a) Certificado ou documento equivalente que comprove a participação - quando solicitado para Ações de desenvolvimento presenciais ou a distância; b) Relatório de atividades desenvolvidas (emitido pela instituição promotora do curso) - quando solicitado para Curso conjugado com: i) Atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou ii) Realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior.; e c) Cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso - quando solicitado para elaboração de

monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, livre-docência ou estágio pós-doutoral.

10. Documentos em língua estrangeira deverão ser acompanhados de tradução, podendo ser realizada pelo próprio servidor, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da informação.
11. Em caso de licença para capacitação no exterior, a instrução processual deve conter os documentos informados neste manual para licença capacitação. E quando solicitado, os documentos redigidos em língua estrangeira deverão estar acompanhados da respectiva tradução para o português. Quando o afastamento for financiado por instituições públicas de fomento, tais como CAPES, CNPq e FAPES, o afastamento é do tipo com ônus, sendo que o nome da instituição deverá ser citado. Neste caso, o salário e demais vantagens continuam garantidos. Ressalta-se nesse tipo de afastamento, que o processo deve vir acompanhado com a cópia da Carta de Concessão de Bolsa ou outro documento que comprove o fomento. O servidor não poderá ausentar-se do País para estudo ou missão oficial sem autorização prévia, mesmo com concessão de licença para capacitação no exterior, devendo instruir processo próprio solicitando esta autorização.
12. A não apresentação da documentação comprobatória no prazo de 30 (trinta) dias após o término da licença ensejará a instauração de procedimento para ressarcimento ao erário dos valores recebidos durante a licença para capacitação, em atendimento ao Decreto nº. 9.991/2019.
13. A licença para capacitação pode ser interrompida no interesse da administração ou a pedido do servidor. No segundo caso, para que não haja ressarcimento ao erário, é necessário apresentar justificativa que caracterize impedimento por caso fortuito ou força maior, bem como, que o servidor apresente, em até 30 dias após a interrupção, relatório e comprovante de efetiva participação ou aproveitamento da ação no período em que esteve afastado.
14. O servidor deverá solicitar a interrupção da licença, no mesmo processo SEI que originou a liberação, mediante justificativa que será analisada pela PROGEP a fim de verificar se está configurado caso fortuito ou força maior que dispense ressarcimento ao erário.
15. Sugere-se que eventual interrupção da licença (a pedido ou no interesse da administração) ocorra na data imediatamente posterior à conclusão de um ciclo de 15 dias. Isto porque, atualmente, a licença é concedida somente em parcelas de 15

dias e seus múltiplos, de modo que a interrupção antes de completar um ciclo quinzenal impossibilita o usufruto dos dias faltantes para completar esse ciclo. Por

- exemplo: caso uma licença seja interrompida aos 38 dias, o servidor não conseguirá usufruir dos 7 dias que faltariam para completar um ciclo de 45 dias.
16. No caso dos servidores cedidos a outro órgão, a análise da solicitação e a decisão de concessão são de competência do órgão cessionário, bem como a análise do relatório ao final da licença para capacitação. A UFR realizará os registros necessários nos assentamentos funcionais do servidor e, caso o órgão cessionário não esteja incluído no escopo da Lei nº 8.112/1990, a UFR poderá emitir a portaria de concessão.
17. A concessão de licença para capacitação possui algumas restrições relacionadas ao afastamento para mestrado, doutorado e pós-doutorado, conforme tabela 2.

Tabela 1 - Equivalência entre o período de dias e a carga horária mínima comprovada

Número de dias de licença	Carga horária mínima
15	65
30	129
45	194
60	258
75	323
90	387

Tabela 2 - Interstício entre afastamentos para pós-graduação e licença para capacitação

Tipo de afastamento	Período do afastamento	Interstício
Mestrado e Doutorado	Anterior à licença	Para requerer licença, deve permanecer no exercício de suas funções pelo prazo do afastamento.
	Posterior à licença	Para requerer afastamento, deve aguardar 2 (dois) anos da conclusão da licença.
Pós-Doutorado	Anterior à licença	Para requerer licença, deve permanecer no exercício de suas funções pelo prazo do afastamento.
	Posterior à licença	Para obter o afastamento, deverá aguardar 60 dias após o término da licença

Previsão legal

1. [Lei nº 8.112 11 de dezembro de 1990.](#)
2. [Decreto Nº 9.991 de 28 de agosto de 2019.](#)
3. [Decreto Nº 10.506 de 02 de outubro de 2020.](#)
4. [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 01 de fevereiro de 2021.](#)