



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
PROGEP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
DDP – Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
CFC – Coordenação de Formação Continuada

LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Definição:

É a licença concedida ao servidor, no interesse da Administração, pelo prazo de até 03 (três) meses, após cada quinquênio de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, para:

- ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre docência ou estágio pós-doutoral;
- curso conjugado com:
 - 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
 - realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País.

Documentação necessária para a abertura do processo na Unidade de Protocolo:

1. Requerimento preenchido e assinado;
2. Comprovante de inscrição na ação de desenvolvimento com a especificação do local de realização, a carga horária prevista e o período de realização do evento;

OBS: Em caso de a instituição promotora da ação de capacitação disponibilizar o comprovante de inscrição somente após o início do curso, o processo poderá ser aberto com o comprovante de reserva de vaga ou documento que contenha as informações sobre o curso. Contudo, a concessão de licença para capacitação

ficará condicionada à apresentação do comprovante de inscrição, impreterivelmente, no primeiro dia de licença.

3. Pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, a contar da data do início do afastamento, **em caso de servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança pleitear licença por período superior a 30 (trinta) dias.**

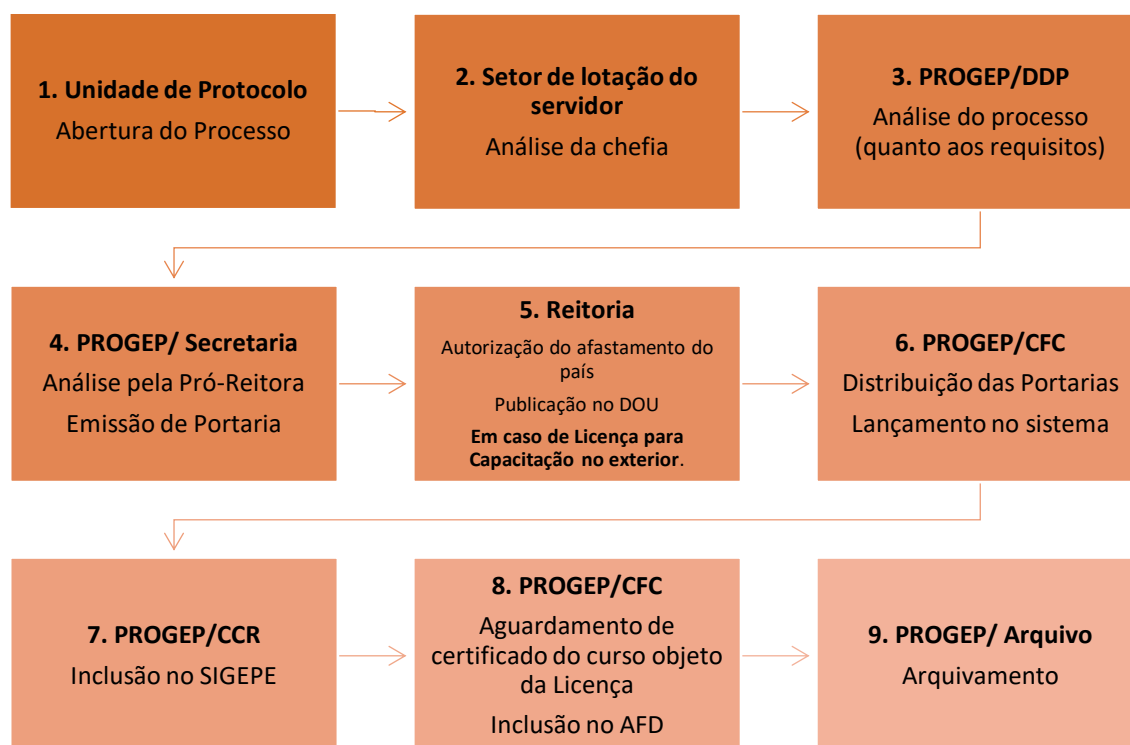
4. Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas e Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, **em caso de licença para capacitação para realização de curso conjugado com atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais;**

OBS: O plano de trabalho deverá conter, no mínimo: os objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor; os resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação; a carga horária semanal e período de duração da ação; e o cargo e nome do responsável pelo acompanhamento do servidor no órgão ou entidade de exercício e no órgão ou entidade onde será realizada a ação.

5. Declaração da instituição onde será realizada a atividade voluntária, **em caso de licença para capacitação para curso conjugado com a realização de atividade dessa natureza.**

OBS: A declaração deverá informar: a natureza da instituição; a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas; a programação das atividades; a carga horária semanal e total; e o período e o local de realização.

Fluxo do Processo:



Informações Importantes:

- A abertura de processo de Licença para Capacitação deverá ocorrer com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias e máxima de 90 (noventa) dias. Processos abertos fora do prazo serão devolvidos ao requerente para solicitação tempestiva;
- Caberá à chefia da unidade do servidor avaliar a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade;
- Caberá à PROGEP autorizar a Licença para Capacitação, observada a relevância da ação de desenvolvimento para a instituição, de acordo com o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da FURG, e o cumprimento dos requisitos necessários à concessão;

- A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade;
- Para a concessão de Licença para Capacitação, é necessário que a ação de desenvolvimento objeto desta esteja prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da FURG, bem como esteja alinhada às competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo e ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança;
- Somente será concedida Licença para Capacitação quando o horário ou o local da ação inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor;
- A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, 6 (seis) períodos e o menor período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias;
- Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de 60 (sessenta) dias entre quaisquer períodos de gozo;
- Para a concessão de Licença para Capacitação, é necessário que a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais, em conformidade com o quadro abaixo:

| Número de dias de licença | Carga horária mínima |
|----------------------------------|-----------------------------|
| 15 | 65 |
| 30 | 129 |
| 45 | 193 |
| 60 | 258 |
| 75 | 322 |
| 90 | 386 |

- É possível haver somatório de carga horária de diferentes cursos e ações de desenvolvimento;

- Nos afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias, é necessário que o servidor ocupante cargo em comissão ou função de confiança requeira sua exoneração ou dispensa, a contar da data de início do afastamento;
- Nos afastamentos por período superior a 30 (trinta) dias, o servidor não fará jus a adicional de insalubridade e periculosidade;
- Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento, devendo o servidor instruir novo processo de solicitação para a utilização do saldo remanescente oriundo de interrupção;
- O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, ressalvados os casos em que a interrupção se der por caso fortuito ou força maior;
- O servidor que fizer jus à Licença para Capacitação deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de 30 (trinta) dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar certificado ou documento equivalente, relatório de atividades desenvolvidas, e link para acesso à monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral com assinatura do orientador, quando for o caso;
- A concessão de nova licença para capacitação ficará condicionada à apresentação do documento comprobatório acima;
- A não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, na forma da legislação vigente;

Dúvidas frequentes:

Posso acumular mais de uma licença para capacitação? Não. A licença para capacitação não é acumulável, devendo ter início até o último dia do fechamento do quinquênio seguinte, contado do ingresso no Serviço Público Federal.

Por exemplo, o servidor ingressante em 30/01/2015 deverá iniciar a licença no período de 30/01/2020 a 29/01/2025. Findo esse prazo, perderá o direito de usufruir de licença para capacitação referente ao primeiro período aquisitivo (30/01/2015 a 29/01/2020), mas poderá pleitear a licença para capacitação referente ao seu segundo período aquisitivo (30/01/2020 a 29/01/2025).

Existe a possibilidade de gozar duas licenças para capacitação em sequência? Sim. Se, ao término da primeira licença para capacitação, o servidor fizer jus a novo período de gozo, mediante nova solicitação, o mesmo poderá iniciar imediatamente nova licença, não configurando acúmulo, desde que atenda aos requisitos da instituição.

Tive outro vínculo na administração pública, esse tempo poderá ser computado para licença para capacitação? Sim, desde que não tenha havido ruptura do vínculo com a Administração Pública e o servidor não estiver em estágio probatório. Estando em estágio probatório a licença poderá ser gozada imediatamente após o término, se concluídos os 5 anos de exercício.

Posso recorrer se for negado o meu pedido de licença para capacitação? Sim. Em caso de indeferimento, o servidor terá direito a apresentar recurso à autoridade que proferiu a decisão.

Previsão legal:

Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;
Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019;
Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020.

Setor responsável:

Coordenação de Formação Continuada – CFC/DDP/PROGEP
Telefone: (53) 32935319
E-mail: progep.cfc@furg.br

Última atualização:
01/06/2021.