



## AFASTAMENTO NO PAÍS

### DEFINIÇÃO

Afastamento do servidor de cargo efetivo para participar de ações de desenvolvimento em programa de treinamento regularmente instituído ou em programas de pós-graduação stricto sensu no País.

### REQUISITOS BÁSICOS

1. Se Técnico-Administrativo em Educação: ser servidor titular de cargo efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado;
2. Se docente, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição, poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para participar de programa de pós-graduação stricto sensu ou de pós-doutorado ([inciso I, Art 30 da Lei 12.772/2012](#));
3. não ter se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou para gozo de licença capacitação nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento para realização de programas de mestrado e doutorado;
4. não ter se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou para gozo de licença capacitação nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento para realização de programas de pós-doutorado;
5. apresentar comprovação de participação e aprovação em processo seletivo;
6. anuência da Administração;
7. previsão da ação de desenvolvimento no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) anual, do órgão ou da entidade do servidor;
8. alinhamento da ação com o desenvolvimento do servidor nas 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;
9. se o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor;

### INFORMAÇÕES GERAIS

10. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País ([Art. 96-A da Lei nº 8.112/90, incluído pela Lei nº 11.907/2009](#)).
11. Entende-se por ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer 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 ([Inciso I Art. 2º da Instrução Normativa nº 201/ 2019](#)).

12. Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim ([§ 1º do Art. 96-A, da Lei nº 8.112/90](#)).
13. Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou com fundamento no artigo 96-A da Lei nº 8.112/1990, nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento ([Art. 96-A, § 2º da Lei nº 8.112/90, incluído pela Lei nº 11.907/2009](#)).
14. Os afastamentos para realização de programas de pós-doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivo no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 4 (quatro) anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento no artigo 96-A da Lei nº 8.112/1990, nos 4 (quatro) anos anteriores à data da solicitação de afastamento ([Art. 96-A, § 3º da Lei nº 8.112/90, com a redação dada pela Lei nº 12.269/2010](#)).
15. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a 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; e, a participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990 ([Art. 18, caput e incisos II, III do Decreto nº 9.991/2019](#)).
16. Os afastamentos poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento ([Art. 19 do Decreto nº 9.991/2019](#) e [Item 27 da Instrução Normativa nº 201/2019](#)):
  - I. estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;
  - II. estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:
    - a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;
    - b) à sua carreira ou cargo efetivo; e
    - c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e
  - III. o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.
17. A inviabilidade de que trata o inciso III do item 16 será definida em ato do órgão ou entidade ([Item 27, § 1º da Instrução Normativa nº 201/2019](#)).

#### **18. Processo seletivo para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu***

18.1. 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 ([Art. 22 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

18.2. O órgão ou entidade poderá realizar o processo seletivo de que trata o art. 22 do Decreto nº 9.991/2019 antes da manifestação técnica do órgão central a respeito do PDP, condicionada a concessão ou não do afastamento somente após a referida manifestação técnica ([Item 7 da Nota Técnica SEI nº 4319/2020/ME](#)).



**Universidade Federal de Minas Gerais**  
**Pró-Reitoria de Recursos Humanos**  
**Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos**

18.3. Os processos seletivos considerarão, quando houver ([§ 1º do Art. 22. do Decreto nº 9.991, de 28 de Agosto de 2019](#)):

- a) a nota da avaliação de desempenho individual; e
- b) o alcance das metas de desempenho individual.

18.4. 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 ([Art. 22, §2º do Decreto nº 9.991/2019](#)).

18.5. Para afastamentos para pós-graduação *stricto sensu* no País nos quais os editais, os processos seletivos e seleções por comitê tenham sido elaborados e ocorridos conforme disposto no Decreto nº 5.707, de 2006, o deferimento deverá observar as regras do Decreto que amparou a decisão, mesmo que a ação de desenvolvimento que justifique o afastamento se inicie após a vigência do Decreto nº 9.991, de 2019 ([Item 9 da Nota Técnica ME nº 7058/2019](#)).

18.6. Nos casos em que o afastamento tenha sido deferido pela autoridade máxima do órgão ou entidade ainda na vigência do Decreto nº 5.707, de 2006, mas que não tenha havido a publicação do respectivo ato, esta poderá ocorrer posteriormente, mesmo após a vigência do Decreto nº 9.991, de 2019, uma vez que o gestor deferiu o afastamento baseado na legislação vigente à época ([Item 8 da Nota Técnica ME nº 7058/2019](#)).

## 19. Documentos do Processo

19.1. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento ([Art. 24 da Instrução Normativa nº 201/19](#)):

- I. local em que será realizada;
- II. carga horária prevista;
- III. período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;
- IV. instituição promotora, quando houver;
- V. custos previstos relacionados diretamente com a ação, se houver; e
- VI. custos previstos com diárias e passagens, se houver;
- VII. justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;
- VIII. cópia do trecho do PDP do órgão onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;
- IX. cópia do plano de qualificação do departamento (apenas para o docente);
- X. manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;
- XI. manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;
- XII. pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, nos casos do §1º do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019;
- XIII. anuência da autoridade máxima do órgão ou entidade, quando for o caso; e
- XIV. publicação do ato de concessão do afastamento, quando for o caso.

19.2. No caso do docente, para afastamentos iniciais e prorrogações com finalidade de pós-graduação *stricto sensu*, anexar Plano de trabalho ou projeto de pesquisa e carta de aceite da instituição com tradução (em caso de documento em língua estrangeira), informando o mesmo período solicitado ([Art. 224 da Lei nº 10.406/2002](#))(Resolução CEPE 01/92 de 04/06/1992).



19.3 Termo de compromisso e responsabilidade ([Formulário DAP 019](#)).

20. Caso a ação de desenvolvimento não se enquadre como afastamento, não estará sujeita ao disposto no art. 24 da IN nº 201/2019 ([Item 6 da Nota Técnica SEI nº 15201/2020/ME](#))
21. A previsão no PDP como critério na concessão de afastamento poderá ser dispensada para todo o ano de 2020 ([Item d3 da Nota Técnica SEI nº 10699/2019/ME](#)).
22. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do SIPEC poderá regulamentar procedimentos e informações complementares para os pedidos de afastamento ([Art. 24, Parágrafo único da Instrução Normativa nº 201/ 2019](#)).
23. A concessão de afastamento de servidor cedido deve ser autorizada pelo órgão cessionário, ou seja, pelo órgão de exercício do servidor ([Item d1 da Nota Técnica SEI nº 10699/2019/ME](#)).
24. 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 ([Art. 22, § 3º do Decreto nº 9.991/2019](#)).
25. A autorização para afastamento no País será dada, nos casos dos afastamentos para aperfeiçoamento pelo Reitor, e no caso de congresso ou reunião, pelo Diretor da respectiva Unidade, sempre mediante proposta fundamentada da Câmara Departamental ou órgão equivalente (Art. 130, § 1º da Resolução nº 12/1990 da UFMG - Regimento Geral da UFMG de 1990).

## 26. Dos Prazos

26.1. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos([Art. 21. do Decreto nº 9.991/2019](#)):

- I. pós-graduação **stricto sensu**:
  - a) mestrado: até vinte e quatro meses;
  - b) doutorado: até quarenta e oito meses; e
  - c) pós-doutorado: até doze meses.
- II. estudo no exterior: até quatro anos

26.2. Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento pós-graduação *stricto sensu* e estudo no exterior, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação([Art. 25, § 4º do Decreto nº 9.991/2019](#)).

26.3. A fim de cumprir as hipóteses de prorrogação dos prazos para participar de pós-graduação *stricto sensu* no País ou para realizar estudo no exterior, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação, desde que respeitado o limite máximo de afastamento de até 04 (quatro) anos consecutivos, ou seja, nesse caso, é possível autorizar a utilização da licença para capacitação desde que o período total de afastamento, incluída a prorrogação, não exceda a 04 (quatro) anos consecutivos ([Item 7 da Nota Técnica SEI ME nº 7058/2019](#)).

27. As viagens a serviço serão consideradas como jornada regular ([Parágrafo único do Art. 2 da Instrução Normativa nº 2 de 12/09/2018](#)).

28. O que não se enquadrar como afastamento deverá ser considerado como "ação de desenvolvimento em serviço" ([Item 4.1 da Nota Técnica ME nº 7058/2019](#)).



22. Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade ou Conselho Superior da IFE definirá, em conformidade com a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação no País, com ou sem afastamento do servidor, que serão avaliados por um comitê constituído para este fim ([Art. 96-A, § 1º da Lei nº 8.112/90, incluído pela Lei nº 11.907/2009 e Art. 30, § 3º, da Lei nº 12.772/2012](#)).
29. Os afastamentos enquadrados na modalidade de treinamento regularmente instituído estão condicionados à observância de todos os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 9.991, de 2019 e na IN nº 201, de 2019, considerando, inclusive, o que houver sido definido em ato do órgão ou entidade como inviabilidade para o cumprimento da jornada semanal de trabalho, e também deverão cumprir o interstício de 60 dias para participar de nova ação de desenvolvimento ([Item 5 da Nota Técnica ME nº 7058/2019](#)).
30. O interstício de 60 (sessenta) dias entre os afastamentos se dá entre participação em um e outro programa de treinamento regularmente instituídos ([Item 6 da Nota Técnica SEI nº 11862/2020/ME](#)).
31. O interstício deve ser aplicado apenas aos casos em que o servidor, efetivamente, afaste-se de suas atividades para realização das ações de capacitação, nas situações previstas pela Lei nº 8.112/90, visto que na maioria das capacitações não há a necessidade do servidor afastar-se das atribuições de seu cargo ([Item 4 da Nota Técnica SEI nº 142/2020/ME](#)).
32. É considerado como de efetivo exercício o afastamento em virtude de participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme dispuser o regulamento ([Art. 102, inc. IV da Lei nº 8.112/90 com a redação dada pela Lei nº 11.907/2009](#)).

### 33. Interrupção do afastamento

33.1. 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, permitida a delegação 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 ([Art. 20 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

33.2. A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção ([Art. 20, §1º do Decreto nº 9.991/2019](#)).

33.3. As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese de interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior, serão avaliadas pelo dirigente máximo do órgão ou da entidade a que o servidor estiver vinculado, permitida a delegação 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 ([Art. 20, §2º do Decreto nº 9.991/2019](#)).

### 34. Do dever de comprovar a participação e ressarcir ao erário





**Universidade Federal de Minas Gerais**  
**Pró-Reitoria de Recursos Humanos**  
**Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos**

34.1. O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo de até trinta dias da data de retorno às atividades, devendo apresentar ([Art. 26 da Instrução Normativa nº 201/ 2019](#)):

- I. certificado ou documento equivalente que comprove a participação;
- II. relatório de atividades desenvolvidas; e
- III. cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.

34.2. A não apresentação da documentação de que trata o item 34.1 desta norma sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente ([Art. 26, Parágrafo único da Instrução Normativa nº 201/ 2019](#)).

34.3. O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvada a interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior ([Art. 20, §3º do Decreto nº 9.991/2019](#)).

34.4. Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112/90, dos gastos com seu aperfeiçoamento, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade ([Art. 96-A, §§ 6º e 7º da Lei nº 8.112/90, incluído pela Lei nº 11.907/2009](#)).

35. Os servidores beneficiados pelos programas de capacitação, pós-graduação do/no País, mestrado, doutorado e pós-doutorado terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido ([Art. 96-A, §§ 4º e 7º da Lei nº 8.112/90, incluído pela Lei nº 11.907/2009](#)).

36. Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto nessa norma, deverá ressarcir o órgão ou entidade, na forma do art. 47 da Lei nº 8.112/90, dos gastos com seu aperfeiçoamento ([Art. 96-A, § 5º da Lei nº 8.112/90, incluído pela Lei nº 11.907/2009](#)).

37. Caso o servidor esteja respondendo a Processo Administrativo Disciplinar (PAD), os afastamentos podem impactar negativamente no desenvolvimento dos trabalhos apuratórios das comissões, sendo possível, de forma justificada, suspender a fruição ou indeferir os pedidos relacionados a tal benefício ([Item 10.1.1 do Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU 2019](#)).

**38. Gratificações e adicionais vinculados à atividade, ao local de trabalho ou ao exercício de funções de chefia.**

38.1. Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor ([Art.18, § 1º do Decreto nº 9.991/2019](#)):

- 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.
- III. o disposto no item logo acima não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional ([Art.18, § 2º do Decreto nº 9.991/2019](#)).



38.2. Nos afastamentos superiores a trinta dias consecutivos, ficará suspenso o pagamento das parcelas referentes 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, a contar do primeiro dia de afastamento ([Art. 25 da Instrução Normativa nº 201/ 2019](#)).

38.3. A suspensão do pagamento das parcelas referentes 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 não implica na dispensa da concessão das referidas gratificações e adicionais ([Art. 25, Parágrafo único da Instrução Normativa nº 201/ 2019](#)).

38.4. Para efeito de pagamento de substituição na forma prevista no artigo 38 da Lei 8.112/90, são considerados suficientes os afastamentos, impedimentos legais e regulamentares, da referida lei, com a ressalva que somente ensejarão tal pagamento quando o titular não estiver exercendo as atribuições do próprio cargo à distância (Nota Técnica CGNOR/DENOP/SRH/MP nº 55/2001).

### 39. Despesas realizadas por servidor

39.1. Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a manifestação técnica do órgão central do SIPEC sobre o PDP ([Art. 16 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

39.2. 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 ([Art. 16, Parágrafo único, do Decreto nº 9.991/2019](#)).

39.3. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício ([Art. 17 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

39.4. Exceções ao disposto no Art.17 do Decreto nº 9.991/2019 poderão ser aprovadas pela unidade de gestão de pessoas, mediante justificativa e aprovação da autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para a titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação ([Parágrafo Único, Artigo 17 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

39.5. 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 ([Art. 30. do Decreto nº 9.991/2019](#)):

- 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 nº 9991/2019 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.

### 40. Férias e Afastamento



40.1. Caso o período das férias programadas coincidir, parcial ou totalmente, com o período de licenças ou afastamentos legalmente instituídos, devem ser reprogramadas, vedada a acumulação para o exercício seguinte ([Artigo 1º da Orientação Normativa SEGEP nº 10/2014](#)).

40.2. Quando não for possível a reprogramação das férias no mesmo ano, excepcionalmente, será permitida a acumulação de férias para o exercício seguinte, nos casos de ([§2º do Art. 5º da Orientação Normativa nº 2 de 23 de fevereiro de 2011 com nova redação dada pelo Art. 1º da Orientação Normativa SEGEP nº 10/2014](#)):

- I. licença à gestante, à adotante e licença-paternidade; e
- II. licenças para tratar da própria saúde, exclusivamente para os períodos considerados de efetivo exercício, conforme art. 102 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

40.3. O servidor em usufruto de licença capacitação, afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país ou para estudo ou missão no exterior com remuneração, fará jus às férias, que, se não forem programadas, serão registradas e pagas a cada mês de dezembro. As disposições deste item aplicam-se a partir das férias relativas ao exercício de 2015 ([§3º do Art. 5º da Orientação Normativa nº 2, de 23 de fevereiro de 2011, com nova redação dada pelo Artigo 1º da Orientação Normativa SEGEP nº 10/2014](#)).

40.4. É vedada a concessão de licença ou afastamento, a qualquer título, durante o período das férias, sendo considerados como licença ou afastamento os dias que excederem o período de férias ([Artigo 19 da Orientação Normativa SRH nº 02/2011](#)).

#### **41. Plano de Seguridade do Servidor Público (para os casos de afastamento sem ônus)**

41.1. O servidor afastado ou licenciado do cargo efetivo, sem direito à remuneração, ainda que contribua para regime de previdência social no exterior, terá suspenso o seu vínculo com o regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público enquanto durar o afastamento ou a licença, não lhes assistindo, neste período, os benefícios do mencionado regime de previdência ([§ 2º, Artigo 183, da Lei nº 8.112/90](#)).

41.2. Será assegurada ao servidor licenciado ou afastado sem remuneração a manutenção da vinculação ao regime do Plano de Seguridade Social do Servidor Público, mediante o recolhimento mensal da respectiva contribuição, no mesmo percentual devido pelos servidores em atividade, incidente sobre a remuneração total do cargo a que faz jus no exercício de suas atribuições, computando-se, para esse efeito, inclusive as vantagens pessoais ([§ 3º, Artigo 183, da Lei nº 8.112/90](#)).

41.3. O participante do Plano de Benefícios da Previdência Complementar do Poder Executivo Federal da Funpresp, Ativo Normal ou Ativo Alternativo, afastado ou licenciado temporariamente do cargo efetivo, sem direito à remuneração, poderá permanecer filiado ao Plano, desde que mantenha ([§ 6º, Art. 5º, Seção II, Capítulo III do Regulamento do Plano de Benefícios da Previdência Complementar do Poder Executivo Federal](#)):

- I. o aporte da sua contribuição e da contribuição de responsabilidade do respectivo Patrocinador, através do instituto Autopatrocínio, no caso de servidor Ativo Normal;
- II. o aporte da sua contribuição, através do instituto Autopatrocínio, no caso de servidor Ativo Alternativo.





41.4. Nas hipóteses do item 41.341.3 desta norma, o participante terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados da data do afastamento ou licença temporária, para optar pelo Autopatrocínio. ([§ 8º, Art. 5º, Seção II, Capítulo III do Regulamento do Plano de Benefícios da Previdência Complementar do Poder Executivo Federal](#)).

42. Os documentos redigidos em língua estrangeira serão traduzidos para o português para ter efeitos legais no País. Nenhum documento ou papel de qualquer natureza que for exarado em idioma estrangeiro, produzirá efeitos em repartições da União, dos Estados e dos municípios, em qualquer instância, Juízo ou Tribunal ou entidades mantidas, fiscalizadas ou orientadas pelos poderes públicos, sem ser acompanhado da respectiva tradução feita na conformidade deste regulamento ([Art. 224 da Lei 10.406/2002 - Código Civil Brasileiro](#) e [Art. 18 do Decreto 13.609/1943](#)).

#### 43. Regras aplicadas aos docentes

43.1. O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é o instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições da Lei nº 12.772/2012 ([§ 5º Art. 1º da Lei nº 12.772/2012, com redação dada pela Lei nº 12.863/2013](#)).

43.2. O ocupante de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, sem prejuízo dos afastamentos previstos na Lei 8.112/90, poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* ou de pós-doutorado, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição ([Art. 30, inciso I e § 2º da Lei nº 12.772/2012, com redação dada pela Lei nº 12.863/2013](#)).

43.3. Na hipótese de concessão de afastamento sem prejuízo de vencimentos, as solicitações de alteração de regime de trabalho só serão autorizadas após o decurso de prazo igual ao do afastamento concedido ([Art. 22, § 3º da Lei 12.772/2012](#)).

43.4. O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) da UFMG, considerando proposta da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), decidiu estabelecer ([Decisão CEPE de 19/06/2018](#)):

- a) o prazo máximo de 1 (um) ano de afastamento de docentes para realização de pós-doutorado, podendo ser renovado, em caráter excepcional, por até igual período, desde que com justificativa fundamentada e aprovada pela Câmara Departamental, pela congregação da Unidade ou estrutura equivalente e pela CPPD.
- b) o prazo máximo de 6 (seis) meses para realização de estágio.

43.5. Não serão permitidos afastamentos para a realização de cursos de especialização em Belo Horizonte ([Art. 2º, § 1º da Resolução CEPE Nº 01/92](#)).

43.6. O afastamento de Professor Visitante só será autorizado no caso de participação em congresso ou eventos similares (Art. 130, § 9º da Resolução nº 12/1990 da UFMG - Regimento Geral da UFMG de 1990).

43.7. A decisão do CEPE contida no item 43.4 dessa norma passa a vigorar a partir de 19/06/2018 até que seja aprovada Resolução específica que regulamentará os afastamentos para qualificação de docentes, conforme determina o art. 17 do Estatuto da UFMG e art. 77 do Regimento Geral da UFMG ([Decisão CEPE de 19/06/2018](#)).

43.8. Em qualquer caso, a concessão do afastamento implicará no compromisso de o docente, ao retornar, permanecer na Universidade em regime de trabalho pelo menos igual ao anterior ao afastamento, por tempo igual ou superior, sob pena de restituir em



valores atualizados as quantias dela recebidas durante o período correspondente (Art. 130, § 7º do Regimento Geral da UFMG/90 e art. 152, § 1º do Regimento Geral da UFMG/2010).

43.9. A contratação de professores substitutos para suprir os afastamentos e licenças, em conformidade com o disposto no inciso II do § 1 do art. 2º da Lei 8.745/93 poderá ocorrer para as licenças e afastamentos para participação em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País, a partir do ato de concessão ([Inciso I, Art. 14, do Decreto 7.485/2011](#)).

43.10. A contratação de professores substitutos, mencionada no item 43.9 desta norma, está condicionada à existência de disponibilidade orçamentária, conforme o § 4º do Art. 27 do [Decreto 9739/2019](#) e [Inciso V, Art. 6, da Instrução Normativa nº 1/2019 de 27 de agosto de 2019](#)).

#### 44. Da competência

44.1. Compete ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE estabelecer as normas de afastamento de docentes para fins de estudo e comparecimento a congressos e reuniões (Art. 17, inciso XI do Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais, de 04/03/99 e Art. 130, § 10 do Regimento Geral UFMG/90).

44.2. À CPPD caberá prestar assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo na instituição de ensino, para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente, no que diz respeito a solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado ([Art. 26, § 1º, inciso V da Lei nº 12.772/2012](#)).

44.3. Cabe à Congregação deliberar sobre afastamento de docentes e de servidores técnico-administrativos para fins de aperfeiçoamento (Art. 42, inciso XVII do Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais, de 04/03/1999).

44.4. Cabe à Câmara Departamental opinar sobre pedidos de afastamento de docentes e de servidores técnico-administrativos para fins de aperfeiçoamento, incumbindo-lhes estabelecer o acompanhamento e avaliação destas atividades (Art. 49, inciso IV do Estatuto da Universidade Federal de Minas Gerais, de 04/03/1999).

44.5. A renovação anual do afastamento somente se dará a juízo da Congregação com parecer da Câmara Departamental sobre relatório de atividades (Art. 130, § 6º do Regimento Geral da UFMG/90 e art. 152, § 1º do Regimento Geral da UFMG/2010).

44.6. Em caráter provisório, até que as Resoluções Complementares previstas neste Regimento Geral sejam aprovadas pelos respectivos órgãos colegiados, ficam convalidadas todas as disposições contidas nas Resoluções e Normas vigentes na UFMG, inclusive as do Regimento Geral da Universidade publicado no Diário Oficial da União em 30 de julho de 1990 (Resolução no 12/90, de 17/05/1990), desde que não conflitem com os dispositivos do Regimento Geral (Art. 151§ 1º da Resolução Complementar (UFMG) nº 03/2018).

#### 45. Nota sobre Aplicabilidade das disposições da Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020

45.1. Feitas as devidas distinções, e tendo em vista que a licença e os afastamentos em destaque não se confundem com os institutos paradigmas trazidos no art. 8º, IX,



**Universidade Federal de Minas Gerais**  
**Pró-Reitoria de Recursos Humanos**  
**Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos**

da LC nº 173, de 2020, conclui-se que o referido dispositivo não se aplica à licença para capacitação e nem aos afastamentos para participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País e em Programa de Pós-Graduação no exterior (Item 34 do PARECER SEI Nº 9357/2020/ME).

45.2. Em outros termos, o período compreendido entre 28 de maio de 2020 e 31 de dezembro de 2021 deverá ser contabilizado para fins de aquisição de direito à licença para capacitação, bem como para os afastamentos para participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País e em Programa de Pós-Graduação no exterior. (Item 35 do PARECER SEI Nº 9357/2020/ME)

45.3. A vedação contida no art. 8º da LC 173, de 2020, não se aplica à licença para capacitação e aos afastamentos para participação em programas de Pós-Graduação *strictu sensu* no País e em Programa de Pós-Graduação no exterior pois, além de seu usufruto estar condicionado ao interesse da Administração, a sua concessão não gera aumento de despesas uma vez que o servidor continuará percebendo sua remuneração. Portanto, para esses casos, o período compreendido entre 28 de maio de 2020 e 31 de dezembro de 2021, continuam sendo contabilizados para fins de cumprimento de novos períodos aquisitivos ([Conclusão c da Nota Técnica SEI Nº 27126/2020/ME](#)).

45.4. Da mesma forma, a vedação contida no art. 8º da LC 173, de 2020, não se aplica à promoção e à progressão funcional cuja concessão esteja de acordo com as normas vigentes no momento da edição da referida LC, eis que suas concessões estão condicionadas ao cumprimento de critérios previstos em regulamentos próprios ([Conclusão d da Nota Técnica SEI Nº 27126/2020/ME](#)).

## FORMULÁRIOS

Afastamento do/no país – Docente(sistema online: <http://aplicativos.ufmg.br/afastamento>)

[DAP019 – Afastamento do/no País – Termo de Compromisso](#)

[DRH140A – Afastamento para Estudo no e do País \(TAE\) – Requerimento](#)