



LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

DEFINIÇÃO

1. Licença concedida a cada quinquênio de efetivo exercício, para que o servidor possa participar de ações de desenvolvimento, no interesse da administração, sem prejuízo da remuneração do cargo.

REQUISITOS BÁSICOS

2. Ter 5 (cinco) anos de efetivo exercício;
3. Previsão da ação de desenvolvimento no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) anual, do órgão ou da entidade do servidor;
4. 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;
5. Inviabilidade do cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, considerando o horário ou o local da ação de desenvolvimento;
6. Carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações superior a 30 (trinta) horas semanais;
7. Planejamento interno da unidade organizacional;
8. Anuência da Administração.

INFORMAÇÕES GERAIS

9. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional ([Art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#)).
10. A licença para capacitação poderá ser concedida para:
 - I. Ações de desenvolvimento presenciais ou à distância; elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado; participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata ([Incisos I, II e III, Art.25 do Decreto nº 9.991/19](#));
 - II. curso conjugado com: a) 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 b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior ([Inciso IV, Art.25 do Decreto nº 9.991/19](#));
 - III. hipótese de necessidade de prorrogação de afastamento para pós-graduação *strictu sensu*: mestrado, doutorado e pós-doutorado e estudo no exterior, ([§ 4º, do Art 25 do Decreto nº 9.991/19](#)).
11. Documentos do Processo
 - 11.1.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. manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;
- X. manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;
- XI. 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;
- XII. anuência da autoridade máxima do órgão ou entidade, quando for o caso; e
- XIII. publicação do ato de concessão do afastamento, quando for o caso.

11.2. Nos casos de prorrogação dos prazos de afastamento pós-graduação *stricto sensu* ou para estudo no exterior, anexar ([Art. 224 da Lei nº 10.406/2002](#))([Resolução CEPE 01/92 de 04/06/1992](#)):

- a) Plano de trabalho ou projeto de pesquisa;
- b) carta de aceite da instituição com tradução (em caso de documento em língua estrangeira), informando o mesmo período solicitado;
Se docente, anexar também:
- c) avaliação do orientador sobre o período anterior e proposta de trabalho do interessado para o ano seguinte, com a aquiescência do Orientador;
- d) documento de concessão ou de solicitação de bolsa, em caso de prorrogação de afastamento com ônus.

12. Para requerer a licença para capacitação, no caso 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, serão necessários, além daqueles documentos previstos no art. 24 da Instrução Normativa 201/19, os seguintes documentos ([Art. 32 e Art. 34 da Instrução Normativa nº 201/19](#)):

- I. Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável;
- II. Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição de:
 - a) objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor;
 - b) resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação;
 - c) período de duração da ação;
 - d) carga horária semanal;
 - e) 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.
- III. Declaração da instituição onde será realizada a atividade voluntária, informando:
 - a) a natureza da instituição;
 - b) a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;
 - c) a programação das atividades;
 - d) a carga horária semanal e total;
 - e) o período e o local de realização.

13. 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](#)).

14. Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor ([§ 1º do Art. 18 do Decreto nº 9.991/19](#)):

- 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;
- 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.



15. Estando afastado por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor fará jus às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional ([§ 2º do Art. 18 do Decreto nº 9.991/19](#)).
16. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias ([§ 3º do Art.25 do Decreto nº 9.991/19](#)).
17. Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, nos termos do §3º do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverá ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação ([Art. 23 da Instrução Normativa nº 201/19](#)).
18. O interstício de 60 (sessenta) dias entre os afastamentos se dá na seguinte maneira ([Item 6 da Nota Técnica SEI nº 11862/2020/ME](#)):
 - I. Entre uma e outra licença para capacitação;
 - II. Entre uma e outra parcela de licença para capacitação;
 - III. Entre uma licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e um treinamento regularmente instituído e vice-versa;
 - IV. Entre participação em um e outro programa de treinamento regularmente instituídos.
19. Os períodos de licença para capacitação não são acumuláveis ([Art. 87, § único, da Lei nº 8.112/90, com redação dada pela Lei nº 9.527/97](#)).
20. Caso a capacitação tenha relação com as atribuições dos dois cargos acumulados pelo servidor, poderá ser concedida a licença para capacitação de forma simultânea pelos dois órgãos, desde que o servidor tenha o tempo de serviço necessário à concessão da licença em cada um dos órgãos de lotação ([Item 8 da Nota Técnica nº 25954/2018-MP](#)).
21. Nos casos em que a capacitação pretendida tenha relação com apenas um dos cargos ocupados, o servidor poderá usufruir da licença em um dos órgãos e permanecer no exercício das atribuições do segundo cargo ocupado. Posteriormente, poderá usufruir de licença desse segundo cargo para participar de capacitação relacionada a essa função, período em que deverá permanecer exercendo as atribuições do cargo cuja licença já foi usufruída anteriormente ([Item 9 da Nota Técnica nº 25954/2018-MP](#)).
22. Caso o servidor usufrua de licença para capacitação nos dois cargos, de forma concomitante, a capacitação deverá atender aos requisitos estabelecidos por cada uma das unidades de lotação do servidor ([Item 10 da Nota Técnica nº 25954/2018-MP](#)).
23. Os órgãos e as entidades poderão definir critérios de concessão da licença para capacitação para a realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior; observado o disposto no [Decreto nº 9.906/19](#), e os requisitos básicos estabelecidos nesta norma ([§ 2º do Art. 25 do Decreto nº 9.991/19](#)).
24. O órgão ou a entidade poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for superior a 30 (trinta) horas semanais ([Art.26 do Decreto nº 9.991/19](#)).
25. Levando-se em conta estes três aspectos: mês de 30 (trinta) dias, semana de 7 (sete) dias, e possibilidade de conjugação de ações de desenvolvimento, entende-se que para fins de cálculo da carga horária semanal para licença para capacitação (CH), deve-se realizar a seguinte operação: Divide-se a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações (CHT) pelo nº de dias de afastamento (D) e multiplica-se por 7 (sete) – Dessa forma, tem-se a equação: $CH = (CHT/D) * 7$ ([Item 8 da Nota Técnica Nota SEI nº 7737/2020/ME](#)).



26. O órgão ou a entidade estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente ([Art.27 do Decreto nº 9.991/19](#)).
27. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a 2 (dois) por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior ([Parágrafo único do Art.27 do Decreto nº 9.991/19](#)).
28. Será computado para todos os efeitos e reconhecido como efetivo exercício, o período de licença para capacitação ([Art. 102, inciso VIII, alínea “e”, da Lei nº 8.112/90, com redação dada pela Lei nº 9.527/97](#)).
29. Há possibilidade de cômputo de períodos fracionados para fins de usufruto da licença capacitação, desde que não tenha havido ruptura do vínculo do servidor com a Administração Pública Federal, situação que, se ocorrida, resultará na contagem do tempo apenas para fins de aposentadoria e disponibilidade ([Item 14, alínea “a”, da Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGE/MP nº 61/2015](#)).
30. Quanto ao instituto da recondução, desde que não haja rompimento do vínculo do servidor com a União, o período poderá ser computado para fins de aquisição de licença para capacitação ([Item 14, alínea “a”, da Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGE/MP nº 61/2015](#)).
31. A licença para tratamento da própria saúde por servidor que esteja em usufruto da licença para capacitação suspende a licença para capacitação, todavia a referida suspensão não enseja a suspensão do prazo de que trata o Art. 87 da Lei nº 8.112/1990 ([Item 6.1 da Nota Técnica MP nº 1733/2017](#)).
32. Caso o servidor deseje gozar o período remanescente de licença para capacitação, deverá apresentar um novo pedido administrativo de concessão da licença, ocasião em que deverá ser observado o preenchimento de todos os requisitos para deferimento de nova licença ([Item 6.2 da Nota Técnica MP nº 1733/2017](#)).
33. 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 ([Art. 5º, § 3º da Orientação Normativa SRH nº 2, de 23/02/2011 \(DOU 24/02/2011\)](#), com redação dada pela [Orientação Normativa nº 10, de 03/12/2014 \(DOU 05/12/2014\)](#)).
34. Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração ([Art. 20 do Decreto nº 9.991/19](#)).
35. 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 ([§ 1º Art. 20 do Decreto nº 9.991/19](#)).
36. 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, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º do Art. 20 do Decreto nº 9.991/19 ([§ 3º Art. 20 do Decreto nº 9.991/19](#)).
37. 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;
 - III. Cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.



38. A não apresentação da documentação de que trata o item anterior desta norma sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente ([Parágrafo único do Art. 26 da Instrução Normativa nº 201/2019](#)).
39. 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 ([Art. 29 do Decreto nº 9.991/19](#)).
40. O prazo para a decisão final sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários ([Parágrafo único do Art. 29 do Decreto nº 9.991/19](#)).

INFORMAÇÕES ESPECÍFICAS

41. Impacto da Licença para Capacitação ao servidor que pretenda solicitar afastamento, com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112/90:
 - I. 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 neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento ([§ 2º do Art. 96-A, da Lei nº 8.112/90](#)).
 - II. 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 quatro anos, incluído o período de estágio probatório, e que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou com fundamento neste artigo, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento ([§ 3º do Art. 96-A, da Lei nº 8.112/90](#)).

FORMULÁRIO

[Licença para Capacitação – Disponível no SEI](#)