



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

AFASTAMENTO PARA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO - TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO (TAE)

DEFINIÇÃO

1. O Afastamento consiste no ato de se afastar o servidor de cargo efetivo, mantendo-se a respectiva remuneração, para participar de ações de desenvolvimento em programa de treinamento regularmente instituído ou em cursos de pós-graduação *stricto sensu* ([Art. 8º da Resolução Complementar UFMG nº 01/2023](#)).

REQUISITOS BÁSICOS

2. Resumo dos requisitos necessários para afastamentos por modalidade.

Requisitos	Modalidade de Afastamento		
	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado
Estabilidade	Sim	Sim	Sim
Tempo mínimo de efetivo exercício	3 anos	4 anos	4 anos
Avaliação de Desempenho	Sim	Sim	
Intervalo entre afastamentos	Não ter se afastado nos 2 (dois) últimos anos para Licença para Capacitação, Licença de interesse particular, ou Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado.	Não ter se afastado nos 2 (dois) últimos anos para Licença para Capacitação, Licença para Tratar de Interesse Particular ou Afastamento para Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado	Não ter se afastado nos 4 (quatro) últimos anos para Licença para Tratar de Interesse Particular ou Afastamento para Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado. Em caso de ter gozado de licença para capacitação, deverá permanecer em exercício por 60 dias no cargo.
Previsão no PDP	Sim	Sim	Sim
Processo seletivo interno	Sim	Sim	Sim

3. 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 e Pós-Doutorado [§ 2º e 3º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990](#).
4. 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 [§ 2º e 3º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990](#).
5. 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



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

para realização de programas de pós-doutorado [§ 2º e 3º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990](#).

6. apresentar comprovação de participação e aprovação em processo seletivo [Art. 22 do Decreto nº 9.991/2019](#).
7. anuência da Administração [§ 3º III do art. 19 do Decreto nº 9.991/2019](#).
8. previsão da ação de desenvolvimento no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) anual, do órgão ou da entidade do servidor Inciso I do [Art. 19 do Decreto nº 9.991/2019](#).
9. 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 [Inciso II do art. 19 do Decreto nº 9.991/2019](#).
10. inviabilidade do cumprimento das atividades previstas ou da jornada semanal de trabalho do servidor, considerando o horário ou o local da ação de desenvolvimento [Inciso III do art. 19 do Decreto nº 9.991/2019](#).

INFORMAÇÕES GERAIS

11. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento [Caput e incisos I, II, III e IV do art. 18 do Decreto nº 9.991/2019](#).
 - 1.1. a licença para capacitação, nos termos do disposto no [Art. 87 da Lei nº 8.112/90](#);
 - 1.2. a participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no [inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112/90](#);
 - 1.3. a participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no [art. 96-A da Lei nº 8.112/90](#); e
 - 1.4. realização de estudo no exterior, conforme o disposto no [art. 95 da Lei nº 8.112/90](#).
12. Considera-se ação de desenvolvimento toda e qualquer ação que visa a ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais ([Inciso I do art. 4º da Resolução Complementar UFMG nº 01/2023](#)).
 - 12.1 treinamento regularmente instituído é qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pela UFMG ([Inciso II do art. 4º da Resolução Complementar UFMG nº 01/2023](#)).
 - 12.2 ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, que, integrada por atividades afins ou complementares e organizada a partir das necessidades institucionais, orienta a política de desenvolvimento de pessoas ([Incisos III do art. 4º da Resolução Complementar UFMG nº 01/2023](#)).



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

13. 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 8.112/1990](#)).
14. 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 e pós-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 ([§ 2º e 3º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990](#)).
15. Os afastamentos de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento ([Art. 19 do Decreto nº 9.991/2019](#)):
- 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; ou
 - 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 das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.
- 15.1. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizará o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor ([Art. 31 da IN nº 21/2021 - ME](#)).
- 15.2. O projeto de pesquisa a ser desenvolvido 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 ([§ 3º do art. 22 do Decreto nº 9.991/2019](#)).
16. As viagens a serviço serão consideradas como jornada regular ([Parágrafo único do art. 2º da IN nº 2/2018](#)).
17. São considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de participação em programa de treinamento regularmente instituído ou em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme dispuser o regulamento ([Inciso IV do art. 102 da Lei nº 8.112/1990](#)).



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

PROCESSO SELETIVO

18. 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](#) e Resolução UFMG nº 01/2023).
19. Os processos seletivos considerarão, quando houver ([§ 1º do art. 22 do Decreto nº 9.991/2019](#)):
- a) a nota da avaliação de desempenho individual; e
 - b) o alcance das metas de desempenho individual.
20. 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 ([§2º do art. 22 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

DOCUMENTAÇÃO

21. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações: ([Art. 28 da IN nº 21/2021 - ME](#))
- 21.1 sobre a ação de desenvolvimento, deverá constar:
- a) o local em que será realizada;
 - b) a carga horária prevista;
 - c) o período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;
 - d) a instituição promotora, quando houver;
 - e) as despesas para custeio previstas com inscrição e mensalidade relacionadas com a ação de desenvolvimento, se houver; e
 - f) as despesas para custeio previstas com diárias e passagens, se houver;
 - I. currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos;
 - II. justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;
 - III. cópia do trecho do PDP do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;
 - IV. manifestação da chefia imediata do servidor, com sua ciência quanto à solicitação;
 - V. manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua ciência e aprovação justificada quanto à solicitação;
 - VI. pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, conforme o caso;
 - VII. anuência da autoridade máxima, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação, do órgão ou entidade; e



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

VIII. publicação do ato de concessão do afastamento.

22. Além dos documentos mencionados no item 21 desta norma, é exigência no procedimento institucional de afastamento para pós-graduação *stricto sensu*:

22.1 Para afastamento inicial:

- a) termo de compromisso e responsabilidade ([Formulário DAP 019](#));
- b) Comprovante de inscrição/matricula, carta de aceite da instituição ou convite oficial com tradução (em caso de documento em língua estrangeira), informando o mesmo período solicitado;
- c) plano de trabalho ou disciplinas a serem cursadas (no caso de mestrado ou doutorado), e projeto de pesquisa (no caso de pós-doutorado);
- d) documento de concessão ou de solicitação de bolsa, em caso de afastamento com ônus.
- e) resultado do processo seletivo.

22.2 Nos casos de prorrogação dos prazos de afastamento pós-graduação *stricto sensu* ou para estudo no exterior, anexar:

- a) carta de aceite da instituição com tradução (em caso de documento em língua estrangeira), informando o mesmo período solicitado;
- b) Plano de trabalho ou projeto de pesquisa;
- c) relatório das atividades realizadas no período do afastamento.

22.3 Para fins de solicitação de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais no SIGEPE - Banco de Talentos do Governo Federal assim como mantê-lo atualizado ([Art. 40 da IN nº 21/2021 - ME](#))

22.4 É recomendável que os servidores atualizem seus currículos no SIGEPE - Banco de Talentos sempre que participarem de ação de desenvolvimento mesmo que a ação não tenha gerado afastamento ([Parágrafo único do art. 40 da IN nº 21/2021 - ME](#)).

23. 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 ([§ 3º do art. 22 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

24. A concessão de afastamento de servidor cedido deve ser autorizada pelo órgão cessionário, ou seja, pelo órgão de exercício do servidor ([Item 4, d.1 da Nota Técnica SEI nº 10699/2019/ME](#)).

25. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade poderá regulamentar procedimentos e informações complementares para os pedidos de afastamento ([Art. 28 da IN nº 21/2021 - ME](#)).



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

DOS PRAZOS

26. 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

26.1. 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 ([§ 4º do Art. 25 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

27. 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, 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](#)).

28. Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para: ([Art. 27 da IN nº 21/2021 - ME](#))

- I. licenças para capacitação;
- II. parcelas de licenças para capacitação;
- III. licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;
- IV. participações em programas de treinamento regularmente instituído; e
- V. licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.

INTERRUPÇÃO

29. 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 aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação ([Art. 20 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

30. 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 do ([§1º do art. 20 do Decreto nº 9.991/2019](#)).



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

- 30.1. As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese prevista no item 29 serão avaliadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. ([§2º do art. 20 do Decreto nº 9.991/2019](#)).
31. 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](#)).

COMPROVAÇÃO

32. 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. 30 da IN nº 21/2021 - ME](#))
- I. certificado ou documento equivalente que comprove a participação;
 - II. relatório de atividades desenvolvidas; e
 - III. cópia de 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.
- 32.1. A não apresentação da documentação de que tratam os incisos I, II e III do 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. 30 da IN nº 21/2021 - ME](#))
- 32.2. Nas hipóteses de não conclusão do trabalho final do curso em momento coincidente com até 30 (trinta) dias depois do término da licença para capacitação, seja em razão do cronograma inicial não corresponder a datas próximas, seja por razões alheias à vontade do servidor, caso este tenha alcançado o resultado pretendido (conclusão da ação de desenvolvimento) no prazo estabelecido pela instituição do ensino, não se mostra proporcional a aplicação de medida ressarcitória pela Administração ([Item 9 da Nota Técnica SEI nº 13748/2021/ME](#)).
- 32.3. A competência para concessão do prazo para prestação de contas da ação de desenvolvimento a partir da data de defesa da dissertação é da autoridade que concedeu o afastamento ([Item 13 da Nota Técnica SEI nº 13748/2021/ME](#))
- 32.4. 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



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

vigente, ressalvada a interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior ([§3º do art. 20 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

- 32.5. 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 ([§ 6º e § 7º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990](#)).
33. Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos para realização de programas de pós-graduação no País (mestrado, doutorado, pós-doutorado) e programa de pós-graduação no Exterior terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido ([§ 4º e §7º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990](#)).
- 33.1. 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 ([§ 5º do art. 96-A da Lei nº 8.112/90](#)).

GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

34. Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor ([§ 1º do art.18 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. terá suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento;

FÉRIAS E AFASTAMENTO

35. As férias programadas, cujos períodos coincidam, parcial ou totalmente, com períodos 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](#)).
36. 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 ([Artigo 1º da Orientação Normativa SEGEP nº 10/2014](#)).



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

37. 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](#)).

DA CONCESSÃO

38. Os Afastamentos serão concedidos no âmbito do Plano Anual de Desenvolvimento (PLAD) dos servidores técnico-administrativos em educação da Unidade/Órgão ([Art. 19 da Resolução Complementar UFMG nº 01/2023](#)).

39. O Plano Anual de Desenvolvimento deverá obrigatoriamente: ([Art. 20 da Resolução Complementar UFMG nº 01/2023](#))

I - ser elaborado até o último trimestre do ano anterior;

II - prever a liberação de no mínimo 4% (quatro por cento) e de no máximo 5% (cinco por cento) do total da força de trabalho da Unidade/Órgão nas modalidades de Afastamento e de Ação de Desenvolvimento em Serviço;

III - conter edital que regerá o processo seletivo para concessão desses benefícios.

40. O total da força de trabalho da Unidade será definido pela aplicação da fórmula indicada no Apêndice I da [Resolução Complementar UFMG nº 01/2023](#).

41. A Direção da Unidade/Órgão constituirá Comissão para elaborar e para implementar o Plano Anual de Desenvolvimento, a qual deverá ser composta por 3 (três) servidores efetivos do quadro da UFMG, sendo 1 (um) indicado pela Direção e 2 (dois) servidores técnico-administrativos em educação escolhidos por seus pares, para, sob a presidência do primeiro, observar o estabelecido nesta Resolução ([Art. 22 da Resolução Complementar UFMG nº 01/2023](#))

TRAMITAÇÃO DO PROCESSO

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

O requerimento de afastamento deverá ser realizado no sistema ARCOS:

<https://aplicativos.ufmg.br/afastamento/>



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

FUNDAMENTAÇÃO

- Constituição Federal de 1988
- Lei nº 8.112/1990
- Decreto nº 9.991/2019
- Nota Técnica SEI Nº 7058/2019/ME
- Nota Técnica SEI nº 10699/2019/ME
- Nota Técnica SEI nº 13748/2021/ME
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG;ME nº 21 de 01/02/2021
- Instrução Normativa nº 2 de 12/09/2018
- Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU 2019
- Orientação Normativa SEGEP nº 10/2014
- Orientação Normativa nº 2, de 23 de fevereiro de 2011
- Resolução Complementar UFMG nº 01/2023