



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 das atividades previstas ou 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 igual ou 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 8.112/1990](#))
10. Os períodos de licença para capacitação não são acumuláveis. ([Art. 87, § único, da Lei nº 8.112/1990](#))



11. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

- I. ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- II. elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ([Incisos I e II do Art.25 do Decreto nº 9.991/2019](#))
- III. 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. ([Inciso IV, alíneas “a” e “b”, Art.25 do Decreto nº 9.991/2019](#))

12. 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 ([§ 5º do Art.25 do Decreto nº 9.991/2019](#)).

13. O processo de afastamento do servidor deverá ser instruído com as seguintes informações: ([Art. 28 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))

- I. 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;
- II. currículo atualizado do servidor extraído do SIGEPE - Banco de Talentos;



- III. justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;
- IV. cópia do trecho do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do órgão ou entidade onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;
- V. manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;
- VI. manifestação da unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade do servidor, indicando sua concordância e aprovação justificada quanto à solicitação;
- VII. pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança, conforme o caso;
- VIII. 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
- IX. publicação do ato de concessão do afastamento.

14. Além do disposto previsto no Art. 31 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, o processo para concessão de licença para capacitação para curso conjugado com a realização de atividade voluntária no País deverá ser instruído com a declaração da instituição na qual será realizada a atividade, informando-se: [\(Art. 36 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021\)](#)

- I. a natureza da instituição;
- I. a descrição das atividades de voluntariado a serem desenvolvidas;
- II. a programação das atividades;
- III. a carga horária semanal e total; e
- IV. o período e o local de realização.



15. 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, observado o disposto no [Decreto nº 9.906/2019](#) e as condições para a concessão de afastamento estabelecidas no art. 19 do Decreto nº 9.991/2019. ([§ 2º do Art. 25 do Decreto nº 9.991/2019](#))
16. Na hipótese de concessão da licença para capacitação para realização de curso conjugado com atividade voluntária no País deverão ser observados os critérios já estabelecidos na legislação vigente e os definidos pelo órgão ou entidade, se houver. ([Art. 37 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))
17. Para requerer a licença para capacitação no caso de 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 do disposto previsto no item 31 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, os seguintes documentos: ([Art. 34 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))
- I. Acordo de Cooperação Técnica assinado pelos órgãos ou entidades envolvidas ou instrumento aplicável; e
 - II. Plano de Trabalho elaborado pelo servidor, contendo, no mínimo, a descrição:
 - a) dos objetivos da ação na perspectiva de desenvolvimento para o servidor;
 - b) dos resultados a serem apresentados ao órgão ou entidade onde será realizada a ação;
 - c) do período de duração da ação;
 - d) da carga horária semanal; e
 - e) do 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.
18. A licença para Capacitação também deverá ser solicitada via Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal (Sigepe) conforme orientações disponibilizadas no Portal



do Servidor em [Requerimento para Licença para Capacitação – Servidor \(Art.5º da Portaria Conjunta ME-SEPNIV nº 6/2022\)](#)

19. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade poderá regulamentar procedimentos e informações complementares para os pedidos de afastamento. ([Parágrafo único do Art. 28 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))
20. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 do Decreto nº 9.991/2019 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 Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))
21. A utilização da licença para capacitação para a realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País, poderá ser realizada em: ([Art. 35 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))
 - I. órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional que tenham programa de voluntariado vigente; ou
 - II. instituições governamentais ou não governamentais, na forma que trata o Decreto nº 9.906/2019.
22. 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;
 - 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.



23. 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 9.991/2019](#))
24. Nas hipóteses de afastamentos de servidores para usufruir licença capacitação em período inferior a trinta dias consecutivos deve ser observado o que dispõe o Decreto nº 9.991, de 2019, no sentido de que o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho, aí incluído o adicional de insalubridade, não serão suspensos, em observância ao que disciplina o Art. 18, § 1º, inciso II do mencionado regulamento. (Item 16 da [Nota Técnica SEI nº 563/2025/MGI](#))
25. 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 9.991/2019](#))
26. Conforme Parecer PGFN/CJU/COJPN nº 1.616/2015 “o prazo licença para capacitação, quando usufruída de forma parcelada, será de 90 (noventa) dias, considerando-se 30 (trinta) dias para cada mês. Por outro lado, quando a licença para capacitação for usufruída integralmente e de uma só vez, o prazo de 3 (três) meses será contado de data a data”. ([Item 5 da Nota Técnica SEI Nº 43.661/2022/ME](#))
27. Nos casos de licença para capacitação para realização de curso conjugado com atividade voluntária no País, as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades observarão as recomendações que venham a ser expedidas pela Secretaria Executiva do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, a quem comunicarão sobre os pedidos, formulados ou deferidos. ([Parágrafo único do art. 37 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))
28. Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:
- I. licenças para capacitação;
 - II. parcelas de licença 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.
[\(Inciso I a V do Art.27 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021\)](#)

29. 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. [\(Item 8 da Nota Técnica nº 25.954/2018-MP\)](#)
30. 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. [\(Item 9 da Nota Técnica nº 25.954/2018-MP\)](#)
31. 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. [\(Item 10 da Nota Técnica nº 25.954/2018-MP\)](#)
32. 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 seja igual ou superior a trinta horas semanais. [\(Art. 26 do Decreto nº 9.991/2019\)](#)
33. Para servidor com carga horária reduzida por junta médica oficial de 40 horas semanais para 20 horas semanais, deverá ser observada a carga horária mínima de 15 horas semanais para a realização de ação ou conjunto de ações de desenvolvimento para a concessão da licença para capacitação (Item 29 da [Nota Técnica SEI nº 53333/2024/MGI](#)).



34. A carga horária semanal necessária para autorizar o afastamento de que trata o inciso I do art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, será obtida pelo cálculo da divisão da carga horária total da ação ou ações de desenvolvimento no período da licença pelo número de dias do afastamento, multiplicando-se o resultado por sete dias da semana. [\(§ 3º do Art. 31 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021\)](#)
35. O órgão ou a entidade estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente. [\(Art. 27 do Decreto nº 9.991/2019\)](#)
36. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. [\(Parágrafo único do Art.27 do Decreto nº 9.991/2019\)](#)
37. Será computado para todos os efeitos e reconhecido como efetivo exercício, o período de licença para capacitação. [\(Art. 102, inciso VIII, alínea “e” da Lei nº 8.112/1990, com redação dada pela Lei nº 9.527/1997\)](#)
38. 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. [\(Art. 5º, § 3º da Orientação Normativa SRH nº 2/2011, alterado pela Orientação Normativa nº 10/2014\)](#)
39. 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. [\(Art. 20 do Decreto nº 9.991/2019\)](#)



40. 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 do Art. 20 do Decreto nº 9.991/2019](#))
41. É possível o pedido de interrupção da Licença para Capacitação, justificado pela licença nojo, desde que haja edição de ato da autoridade máxima autorizando a interrupção. (Item 12 da [Nota Técnica SEI Nº 44.413/2021/ME](#))
42. É necessário novo processo para solicitação do saldo de dias remanescente da interrupção da licença para capacitação, em virtude de licença nojo. ([Item 12 da Nota Técnica SEI Nº 44.413/2021/ME](#))
43. As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese prevista no § 1º do Art. 20 do Decreto nº 9.991/2019 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](#))
44. 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 do Art. 20 do Decreto nº 9.991/2019](#))
45. 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 Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))

- 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.

46. A não apresentação da documentação de que tratam os incisos I, II e III do Art. 30 da Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021 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 Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#))
47. 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 9.991/2019](#))
48. 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. ([Parágrafo único do Art. 29 do Decreto nº 9.991/2019](#))
49. Exceto se houver disposição legal em contrário, observado o disposto no inciso IV do caput do art. 13 do Decreto nº 9.991/2019, os cursos de desenvolvimento cuja participação constitua requisito para aprovação em estágio probatório, remoção, progressão ou promoção no serviço público federal serão planejados por escolas de governo do Poder Executivo federal. ([Parágrafo único do Art. 1º-A do Decreto nº 9.991/2019](#))
50. O servidor poderá utilizar a licença para capacitação para prorrogar o afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País ou para realização de estudos no exterior, desde que atendidos os requisitos constantes na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e respeitado o limite máximo de afastamento de até 4 (quatro) anos consecutivos. Logo, é possível autorizar a utilização da licença para capacitação desde que o período total de afastamento não exceda a 4 (quatro) anos consecutivos. ([Nota Técnica SEI nº 29961/2021/ME](#))



FUNDAMENTAÇÃO

[Lei nº 8.112/1990](#)

[Lei 9.527/1997](#)

[Decreto nº 9.991/2019](#)

[Nota Técnica SEI nº 563/2025/MGI](#)

[Nota Técnica nº 25954/2018-MP](#)

[Nota Técnica SEI nº 29961/2021/ME](#)

[Nota Técnica SEI nº 43661/2022/ME](#)

[Nota Técnica SEI nº 44413/2021/ME](#)

[Nota Técnica SEI nº 53333/2024/MGI](#)

[Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021](#)

[Orientação Normativa SRH nº 2/2021](#)

[Orientação Normativa nº 10/2014](#)

[Portaria Conjunta ME-SEPNIV nº 6/2022](#)

TRAMITAÇÃO DO PROCESSO

A Licença para Capacitação deverá ser solicitada no SOUGOV – conforme orientações disponibilizadas no Portal do Servidor em [Requerimento para Licença para Capacitação – Servidor](#).