



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAL

Licença para Capacitação

Definição

Licença que, no interesse da Administração, poderá ser concedida ao servidor, após finalizado cada quinquênio de efetivo exercício, para participar de ações de desenvolvimento profissional.

Requisitos Básicos

- Ter completado cinco anos de efetivo exercício;
- Previsão da ação de desenvolvimento no PDP da UFRB, e alinhamento do desenvolvimento do servidor 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;
- Carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações **superior** a trinta horas semanais.

Informações Gerais

- **Cursos de Aprimoramento:** cursos de curta duração, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários, congressos e outras ações que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública direta, federal autárquica e fundacional, nas modalidades presencial, semipresencial ou à distância;
- A cada cinco anos de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do Órgão em que se encontra em exercício, licença remunerada por até três meses, para participar de ação de capacitação, cuja concessão fica condicionada ao planejamento interno da unidade, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição;
- A Licença para Capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor deles não poderá ser inferior a quinze dias;
- A contagem dos parcelamentos da licença capacitação será sempre feita em dias, sendo descartado o saldo não gozado inferior a quinze de dias;
- Nos afastamentos de qualquer modalidade, por período superior a 30 (trinta) dias consecutivos, o servidor deverá requerer a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento;
- Os períodos de Licença para Capacitação não são acumuláveis;
- Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, deverá ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação, bem como demais afastamentos;
- O tempo residual que não chegou a integralizar um quinquênio para a aquisição de mais um período de Licença-Prêmio até 15/10/96, teve o seu cômputo assegurado para a concessão da Licença para Capacitação;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAL

-
- Será computado para todos os efeitos, e reconhecido como de efetivo exercício, o período de Licença para Capacitação;
 - Além da capacitação através de cursos de curta duração, a Licença Capacitação poderá ser utilizada para:
 1. Elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;
 2. Participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata;
 3. 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.
 - c) Prorrogação dos prazos de afastamento para mestrado ou doutorado;
 - Durante o período de usufruto da licença é vedado ao servidor o exercício de quaisquer outras atividades remuneradas, públicas ou privadas, salvo as cumuláveis, na forma da legislação pertinente;
 - O limite total de servidores em gozo de Licença Capacitação, concomitante, será de até 2% (dois por cento) do quadro da UFRB, cabendo à PROGEP realizar este acompanhamento de forma que a instituição não ultrapasse esse quantitativo;
 - Será vedada a participação em qualquer ação de capacitação para servidores técnico-administrativos que não tiverem realizado a Avaliação de Desempenho de dois exercícios anteriores ou de servidores docentes que possuam Plano Individual de Trabalho – PIT ou Relatório Individual de Trabalho – RIT sem homologação;
 - Além da exoneração do cargo, no período da licença, o servidor 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;
 - O servidor somente poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação;
 - O prazo para decisão final sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários;
 - 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: certificado ou documento equivalente que comprove a participação e relatório de atividades desenvolvidas (modelo disponível no sítio da PROGEP);
 - 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;
 - O servidor que não apresentar a documentação comprobatória da ação de capacitação que justificou o seu afastamento no prazo de até 30 (trinta) dias deverá ressarcir o Órgão na



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAL**

forma do Artigo 24 do Decreto 9.991/2019, assegurando-lhe o direito ao contraditório e a ampla defesa;

- Nos casos de reembolso de despesas realizadas pelo servidor em ações de desenvolvimento, será aplicado o artigo 30 do Decreto nº 9.991 de 28/08/2019;
- Faz-se necessária, para a concessão do pleito, a prévia autorização da chefia imediata e dirigente máximo da Unidade de Lotação.

Procedimento Inicial

- Solicitar o afastamento, através de RDV Eletrônico (SIGRH > Menu Solicitações > Solicitações Eletrônicas: Licença para Capacitação), com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, informando o período do afastamento e a relação das ações de capacitação que irá participar no período, com a respectiva carga horária; Anexar o [Formulário de Afastamentos](#) devidamente preenchido, e documentos pertinentes (programação e informações gerais dos cursos que pretende participar).
- Aguardar em exercício a publicação no Boletim de Pessoal da decisão do processo.

Instrução Processual

O processo deverá ser instruído com as seguintes informações sobre a ação de desenvolvimento:

- a) local em que será realizada;
- b) carga horária prevista;
- c) período do afastamento previsto, incluído o período de trânsito, se houver, sendo dispensada a apresentação prévia de documentos comprobatórios;
- d) instituição promotora, quando houver;
- e) custos previstos relacionados diretamente com a ação, se houver; e
- f) custos previstos com diárias e passagens, se houver.

II - justificativa quanto ao interesse da administração pública naquela ação, visando o desenvolvimento do servidor;

III - cópia do trecho do PDP do órgão onde está indicada aquela necessidade de desenvolvimento;

IV - manifestação da chefia imediata do servidor, com sua concordância quanto à solicitação;

V - pedido de exoneração do cargo em comissão ou dispensa da função de confiança.

Base Legal

Artigos 81, 87 e 102 da Lei nº 8.112/1990;

Decreto nº 9.991/2019;

Instrução Normativa nº 201/2019.