

ANEXO I

AFASTAMENTO PARA MESTRADO, DOUTORADO OU PÓS-DOUTORADO

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* no país ou no exterior.

Demais requisitos legais:

- O projeto de pesquisa a ser desenvolvido durante o afastamento deverá estar 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 (Decreto nº 9.991/ 2019);
- Para os servidores técnico-administrativos em educação:
 - ser titular de cargo efetivo na UnB há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado e pós-doutorado, incluindo o período de estágio probatório (Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990);
 - a liberação do servidor para a realização de cursos de Mestrado e Doutorado está condicionada ao resultado favorável na avaliação de desempenho (Lei nº 11.091/2005).
- Para professores, a participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* ou de pós-doutorado, independe do tempo ocupado no cargo ou na instituição (art. 30 da Lei nº 12.772/2012)
- No caso de Mestrado e Doutorado, não ter se afastado para:
 - licença capacitação, durante os 2 (dois) últimos anos anteriores a data do período requerido (Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990);
 - licença para tratar de interesses particulares, durante os 2 (dois) últimos anos anteriores a data do período requerido (Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990);
 - participar de programa de pós-graduação (mestrado, doutorado ou pós-doutorado), durante os 2 (dois) últimos anos antes da data do requerimento (Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990);
- No caso de Pós-Doutorado, não ter se afastado para:
 - licença para tratar de interesses particulares, durante os 4 (quatro) últimos anos anteriores a data do período requerido (Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990);
 - participar de programa de pós-graduação (mestrado, doutorado ou pós-doutorado), durante os 4 (quatro) últimos anos antes da data do requerimento (Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990);
- Aplica-se à participação em Programa de Pós-Graduação no Exterior, autorizado nos termos do art. 95 da Lei nº 8.112/1990, o disposto nos §§ 1º a 6º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990 (Art. 96-A da Lei nº 8.112/1990);
- Ter sido aprovado em processo de seleção para afastamento, conforme definido na unidade (art. 22 do Decreto nº 9.991/2019).

Observações:

- Os servidores que usufruírem do afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido (§ 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990).
- Caso o servidor venha a solicitar exoneração do cargo ou aposentadoria, antes de cumprido o período de permanência previsto no item anterior, deverá ressarcir o órgão ou entidade, dos gastos com seu aperfeiçoamento (§ 5º do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990).

LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

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 90 (noventa) dias para capacitação. A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze (15) dias.

A licença para capacitação poderá ser concedida para:

1. Ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
2. Elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado (respeitado o limite total de quatro anos de afastamento);
3. Participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou
4. 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.

A utilização da licença para capacitação para o caso previsto na alínea "a" e "b" do item 4 acima só poderá ser solicitada se atendidos os critérios estabelecidos nos artigos 34, 35, 36 e 37 da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

A licença para capacitação poderá ser utilizada para prorrogação dos prazos de afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* e estudo no exterior, desde que o período total do afastamento e licença não ultrapasse 4 anos.

Para cada parcela de licença para capacitação deverá ser realizado um requerimento específico.

Demais requisitos legais:

- Ter completado o quinquênio de efetivo exercício e possuir saldo vigente para o período;
- Ser estável na data do requerimento/usufruto da licença;
- O servidor poderá iniciar a licença para capacitação até o último dia do quinquênio subsequente àquele que deu direito à solicitação, podendo finalizá-la após esse dia;
- É possível considerar o tempo de efetivo exercício em outro órgão para fins de usufruto da licença capacitação, desde que não haja ruptura do vínculo do servidor com a Administração Pública Federal e que o servidor esteja estável no atual cargo; (Item 14, alínea "a", da Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGEP/MP nº 61/2015)
- Carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações deverá ser igual ou superior a 30 (trinta) horas semanais (Decreto nº 9.991/2019);
- A carga horária semanal (CHS) será obtida pelo cálculo da divisão da carga horária total (CHT) da ação ou ações de desenvolvimento no período da licença pelo número de dias do afastamento (n), multiplicando-se o resultado por 7 (sete) dias da semana: CHS = (CHT/n) x 7 (Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021);

- 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 (Decreto nº 9.991/2019);
- Os períodos de licença para capacitação não são acumuláveis (art. 87 da Lei nº 8.112/1990);
- O quantitativo de servidores em licença para capacitação simultânea na UnB não poderá ser superior a 5% (cinco por cento) do total de servidores em exercício e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior (Decreto nº 9.991/2019).

PERÍODO ENTRE AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

- Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para (Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021):
 - licenças para capacitação;
 - parcelas de licenças para capacitação;
 - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;
 - participações em programas de treinamento regularmente instituído; e
 - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.
- Para os afastamentos para estudo no exterior e participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, serão aplicáveis os interstícios do §1º do art. 95 e §§ 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021);
- Caso o servidor já tiver se afastado para participar de ação de desenvolvimento no exterior, concluído este o servidor só poderá ausentar-se novamente do País, com a mesma finalidade, depois de decorrido prazo igual ao do seu último afastamento (Decreto nº 91.800/1985);
- Não se aplica a regra acima quando o retorno ao exterior tenha por objetivo a apresentação de trabalho ou defesa de tese indispensável à obtenção do correspondente título de pós-graduação. Nesta hipótese, o tempo de permanência no Brasil, necessário a preparação do trabalho ou da tese, será considerado como segmento do período de afastamento;
- Em nenhuma hipótese, o período de afastamento do País poderá exceder a 04 (quatro) anos consecutivos, mesmo nos casos de prorrogação (Decreto nº 91.800/1985).

OBSERVAÇÕES

- É vedado ao servidor celebrar novo contrato de trabalho, para vigorar durante o período do afastamento. Essa observação decorre do estabelecido expressamente no Decreto nº 91.800/1985 para os afastamentos para o exterior e da necessidade do servidor atender aos requisitos legais necessários à concessão do afastamento;
- O servidor que se ausentar do País, com o fim de fazer curso de aperfeiçoamento, não poderá licenciar-se para tratar de interesses particulares nem pedir exoneração ou dispensa do cargo ou emprego efetivo, antes de decorrido o prazo de dois anos, contado a partir do seu retorno ao Brasil, salvo mediante indenização das despesas havidas com o seu aperfeiçoamento (Decreto nº 91.800/1985);
- O acompanhamento do afastamento é de responsabilidade do servidor e da sua unidade de lotação;
- Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor (Decreto nº 9.991/2019):
 - 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
 - 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. Essa regra não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.
- Caso o afastamento impacte negativamente no desenvolvimento dos trabalhos apuratórios de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD) que o servidor esteja respondendo, é possível a suspensão da fruição ou indeferimento do pedido (item 10.1.1 do Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU 2019);
- Não ter férias, licença ou afastamento agendado para o mesmo período.

FUNDAMENTO LEGAL

Os afastamentos para participação em ação de desenvolvimento obedecerão a legislação em vigor, a saber:

[LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990;](#)
[LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005;](#)
[LEI Nº 12.772, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012;](#)
[DECRETO Nº 91.800 DE 18 DE OUTUBRO DE 1985;](#)
[DECRETO Nº 1.387 DE 7 DE FEVEREIRO DE 1995;](#)
[DECRETO Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019;](#)
[INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021;](#)
[RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNB Nº 03, DE 20 DE AGOSTO DE 2002.](#)

Dependendo das particularidades do caso e da alteração da legislação em vigor, outros normativos poderão ser utilizados.

Maria Socorro Mendes Gomes

Decana de Gestão de Pessoas

DGP



Documento assinado eletronicamente por **Maria do Socorro Mendes Gomes, Decana de Gestão de Pessoas**, em 22/02/2022, às 08:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7404293** e o código CRC **101C48F3**.