



UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Administração de Pessoal
Divisão de Legislação e Normas

NOTA TÉCNICA Nº 42/2022/DLN/DIRADMP/PROGEP

PROCESSO Nº 23086.015362/2022-11

INTERESSADO: DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO, DIRETORIA DE SELEÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

1. ASSUNTO

1.1. Possibilidade excepcional de usufruto de licença para capacitação após o término do afastamento para pós-graduação, fora da hipótese de prorrogação do art. 25, § 4º, do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, com fundamento na mesma ação de desenvolvimento.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. Conforme o art. 25, § 4º, do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a licença para capacitação pode ser usada como forma de prorrogação dos afastamentos para pós-graduação *stricto sensu* e para estudo no exterior. Sobre tal possibilidade, o órgão central do Sipec já firmou entendimento no sentido de que, sendo a licença para capacitação concedida a este título, tal benefício, somado ao afastamento original, não poderá ultrapassar o limite legal para este (Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME). No caso que motivou a análise, o período de 48 meses para o afastamento para doutorado foi superado, estando o servidor em exercício, sendo inaplicável a prorrogação. Porém, o interessado pretende usufruir de licença para capacitação para concluir a tese referente à mesma ação de desenvolvimento.

2.2. Tal concessão é possível, excepcionalmente, inclusive sem a necessidade de interstício. Entretanto, é essencial que fique demonstrado pelo servidor que a não conclusão do curso durante o período originalmente concedido ocorreu por motivo alheio à sua vontade, tendo a licença para capacitação se mostrado necessária de forma não prevista ou programada. Do contrário, corre-se o risco de ficar caracterizado desvirtuamento da orientação constante na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME. A mencionada análise deve ser realizada primeiramente pelas chefias, conforme o fluxo do processo de licença para capacitação.

3. APLICABILIDADE

3.1. A presente manifestação se fundamenta na Portaria/Progep nº 5, de 20 de julho de 2022, a qual atende ao disposto na Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942), com as alterações promovidas pela Lei nº 13.655, de 25 de abril de 2018, que determina, em seu art. 30, que "as autoridades públicas devem atuar para aumentar a segurança jurídica na aplicação das normas, inclusive por meio de regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas".

3.2. Nesse sentido, uma vez acatada pelo Sr. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas, as conclusões apresentadas constituem o posicionamento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas desta Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, órgão seccional do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), devendo ser adotadas por suas unidades em casos análogos, até ulterior revisão. Não obstante, o presente documento não se caracteriza como ato decisório. Como consequência, a sua aplicação pelas autoridades das unidades deve ser feita de forma fundamentada, considerando as peculiaridades do caso concreto.

4. ANÁLISE

4.1. A consulta foi motivada por dúvida decorrente do requerimento de licença para capacitação realizado por servidor que usufruiu recentemente de afastamento com fundamento no art. 96-A, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pelo período de 48 meses (máximo permitido).

4.2. Conforme o art. 25, § 4º, do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a licença para capacitação pode ser usada como forma de prorrogação dos afastamentos para pós-graduação *stricto sensu* e para estudo no exterior. Sobre tal possibilidade, o órgão central do Sipec já firmou entendimento no sentido de que, sendo a licença para capacitação concedida a este título, tal benefício, somado ao afastamento original, não poderá ultrapassar o limite legal para este (Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME). Assim, no caso do servidor interessado, não seria possível a aplicação do dispositivo, pois o período total ultrapassaria o limite de 48 meses.

4.3. Podemos, então, descartar que o pedido do servidor se refere a prorrogação com fundamento no art. 25, § 4º, do Decreto nº 9.991, diante do fato de a Administração já ter realizado a concessão em seu máximo legal e da impossibilidade imposta pelo entendimento do órgão Central.

4.4. O inciso II do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, por sua vez, determina que é possível a concessão de licença para capacitação para a elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral. Assim, poderia o servidor interessado se afastar para elaborar a sua tese.

4.5. Surgem, porém, questões de relevância: se existe interstício a ser observado entre o fim do afastamento e o início da licença para capacitação; se é possível conceder a licença para elaboração de tese no mesmo curso que motivou o afastamento e, principalmente, se a concessão na forma pleiteada é possível do ponto de vista normativo e se não se presta a burlar a exigência consta na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME.

4.6. Sobre os interstícios entre os afastamentos, vejamos a redação da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021:

Art. 27. Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre os seguintes afastamentos para:

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.

Parágrafo único. Para os afastamentos de que tratam os incisos III e IV do art. 18 do Decreto nº 9.991, de 2019, 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.

4.7. Entendemos que o art. 27 supracitado, por se tratar de norma restritiva de direitos, merece interpretação restritiva. Assim sendo, diante das duas formas de interpretar a norma (que os intervalos são apenas de A para B, ou que são de A para B e B para A), adotamos aquela com menos potencial de obstar o exercício dos direitos do servidor. Ademais, nota-se que quando a norma quis estabelecer interstício recíproco, no inciso III, o fez explicitamente, com o uso da expressão "vice-versa". Fazemos, então, a seguinte leitura:

1º Afastamento	Interstício	2º Afastamento	Previsão na norma
Licença para capacitação	60 dias	Licença para capacitação	IN 21/2021, art. 27, inciso I
Parcela de Licença para Capacitação		Parcela de licença para capacitação	Inciso II
Licença para Capacitação ou parcela		Treinamento regularmente instituído	Inciso III
Treinamento regularmente instituído		Licença para capacitação ou parcela	Inciso III
Treinamento regularmente instituído		Treinamento regularmente instituído	Inciso IV
Licença para capacitação ou parcela		Pós-graduação ou estudo no exterior	Inciso V
Treinamento regularmente instituído		Pós-graduação ou estudo no exterior	Inciso V
Pós-graduação (mestrado ou doutorado)		2 anos	Pós-graduação (mestrado ou doutorado)
Licença para capacitação	2 anos	Pós-graduação (mestrado ou doutorado)	
Licença para tratar de assuntos particulares	2 anos	Pós-graduação (mestrado ou doutorado)	
Pós-graduação	4 anos	Pós-graduação (pós-doutorado)	Lei 8.112/1990, art. 96-A, § 3º
Licença para tratar de assuntos particulares	4 anos	Pós-graduação (pós-doutorado)	

4.8. Como consequência, por não constar na previsão da Instrução Normativa, tampouco das restrições do § 1º do art. 95 e parágrafos 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, ou em norma interna da UFVJM, **não há, sob um ponto de vista inicial, impedimento para a concessão imediata de licença para capacitação logo após o afastamento para pós-graduação *stricto sensu* ou para estudo no exterior.** Assim, quando o servidor retorna do primeiro afastamento já poderia usufruir de licença para capacitação, **com fundamento em outra ação de desenvolvimento.** Essa hipótese não se confunde com a já mencionada prorrogação, uma vez que esta se refere à mesma ação de desenvolvimento.

4.9. Registramos que a previsão a inciso II do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, parece colocar uma pedra sobre o assunto, tendo em vista que não haveria coerência em entender as regras do § 1º do art. 95 e parágrafos 2º a 4º do art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990, como impeditivo para o usufruto da licença para capacitação imediatamente após o afastamento para pós-graduação, e depois constatar que a norma mais recente e de menor hierarquia viria a contrariar flagrantemente o estatuto funcional. Em outras palavras, estamos em harmonia com a leitura feita pelo Executivo na edição do Decreto.

4.10. Sobre a possibilidade de concessão de licença para elaboração de tese, já tendo o servidor se afastado para realização do mesmo programa de pós-graduação, embora não visualizemos impedindo categórico do ponto de vista normativo, há ações preventivas a serem adotadas. A Administração deve verificar se todas as obrigações decorrentes do afastamento original foram cumpridas, sobretudo a entrega e aprovação dos relatórios. Também será necessário verificar a razoabilidade das justificativas apresentadas pelo servidor para não ter finalizado o seu trabalho de conclusão no período proposto. Ficando demonstrado o cumprimento de todos os deveres, dentro do possível, e que há motivos plausíveis para concessão de novo afastamento com base na mesma ação de desenvolvimento, poderá ser realizada a concessão da licença, a título de exceção.

4.11. Falamos em exceção porque devemos enfrentar o risco de haver desvirtuamento do instituto da prorrogação. Imaginemos que um servidor hipotético, ciente de que foi alcançado o prazo de 24 meses para o término do mestrado que motivou o seu afastamento, conhecendo a limitação prevista na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME, solicita licença para capacitação com início em um ou dois dias após o seu retorno. Estar-se-ia diante de ação que atenta contra a boa-fé e a ética, uma vez que o interessado estaria se esquivando da mencionada limitação. Por outro lado, defendemos acima que não existe interstício definido entre o afastamento para pós-graduação e a licença para capacitação. Estabelece-se, então, uma questão de ordem prática a ser resolvida com base no princípio da razoabilidade, tendo em vista as circunstâncias do caso concreto.

4.12. Nesse contexto, entendemos que cabe à Administração verificar se existe razoabilidade no pedido do servidor, visando minimizar os riscos de que as solicitações de licença para capacitação se prestem a viabilizar prorrogações disfarçadas, estendendo os prazos máximos dos afastamentos à revelia das orientações do órgão central do Sipec. O ideal é que fique

demonstrado que a necessidade da licença para capacitação para a conclusão da ação de desenvolvimento se configurou após a finalização do primeiro afastamento, de maneira não prevista ou programada.

5. CONCLUSÃO

5.1. Passamos, então, a responder especificamente ao questionamento apresentado pelas unidades solicitantes:

É possível conceder licença para capacitação para término de curso de educação formal (elaboração de tese) ao servidor que já esteve afastado durante o período máximo estabelecido no art. 21 do Decreto nº 9.991, de 2019, no caso em que o pedido não consiste em uma prorrogação, mas em um novo afastamento, tendo sido respeitado o interstício de sessenta dias, de forma que o somatório do primeiro afastamento com a licença capacitação ultrapasse os 48 meses previstos no art. 21, inciso I, alínea "b"?

Do ponto de vista normativo é possível, inclusive sem a necessidade de interstício, sendo recomendável que tal concessão ocorra apenas excepcionalmente. É essencial que fique demonstrado pelo servidor que a não conclusão do curso durante o período originalmente concedido ocorreu por motivo alheio à sua vontade, tendo a licença para capacitação se mostrado necessária de forma não prevista ou programada. Do contrário, corre-se o risco de ficar caracterizado desvirtuamento da orientação constante na Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME. A mencionada análise deve ser realizada primeiramente pelas chefias, conforme o fluxo do processo de licença para capacitação.

6. ENCAMINHAMENTO

6.1. Diante do exposto, propomos a submissão desta Nota Técnica à apreciação do Sr. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas desta Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri e, após aprovação, o encaminhamento às unidades interessadas e a disponibilização para as demais unidades da Progep.

JAIRO FARLEY ALMEIDA MAGALHÃES
Chefe da Divisão de Legislação e Normas

De acordo. Encaminho para a apreciação do Sr. Pró-Reitor de Gestão de Pessoas.

MOISÉS AUGUSTO DA SILVA
Diretor de Administração de Pessoal

De acordo.

Encaminhe-se às unidades solicitantes, devendo a presente ser incluída no acervo de orientações da Progep, nos termos do art. 3º da Portaria/Progep nº 5, de 20 de julho de 2022.

WENDY WILLIAN BALOTIN
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

¹ <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/19137>. Acesso em: 31 de outubro de 2022.



Documento assinado eletronicamente por **Jairo Farley Almeida Magalhães, Chefe de Divisão**, em 01/11/2022, às 15:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Moises Augusto da Silva, Diretor (a)**, em 01/11/2022, às 15:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wendy Willian Balotin, Pro-Reitor(a)**, em 01/11/2022, às 18:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0880873** e o código CRC **3CB16EA7**.