



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA**

# **PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS: LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO**

**JULHO/2018**



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA



**Reitor**

Ângelo Roberto Antonioli

**Vice-Reitora**

Iara Maria Campelo Lima

**Diretor do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia**

Roberto Rodrigues de Souza

**Vice-Diretor do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia**

Edward David Moreno Ordonez

**Chefes de Departamento/Núcleo do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia**

Acto de Lima Cunha (NUPETRO)

Alessandra Góis Luciano de Azevedo (DMEC)

Almir Rogério Silva Santos (DMA)

André Luís Bacelar Silva Barreiros (DQI)

Andréa Araújo Sousa (DEL)

Bruno Santos Souza (DEAM)

Carlos Otávio Damas Martins (DCEM)

Daniel Moureira Fontes Lima (DEC)

Felipe Torres Figueiredo (DGEOL)

Gerson Cortes Duarte Filho (DFI)

João Antônio Belmino dos Santos (DTA)

João Baptista Severo Júnior (DEQ)

Kenia Kodel Cox (DCOMP)

Luciano Fernandes Monteiro (DEPRO)

Sadraque Eneas de Figueiredo Lucena (DECAT)

**Equipe Administrativa do Centro de Ciências Exatas e Tecnologia**

Erickson Santos de Alcântara

Igor Oliveira Machado

Maria de Lourdes Oliveira Rocha

Wilna Maria dos Santos

**Elaborado por:**

Erickson Santos de Alcântara



# LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

LEGENDA:

- INTERESSADO** (Amarelo)
- DEPARTAMENTO** (Verde)
- CENTRO** (Azul)
- PROGEP/DICADT** (Vermelho)

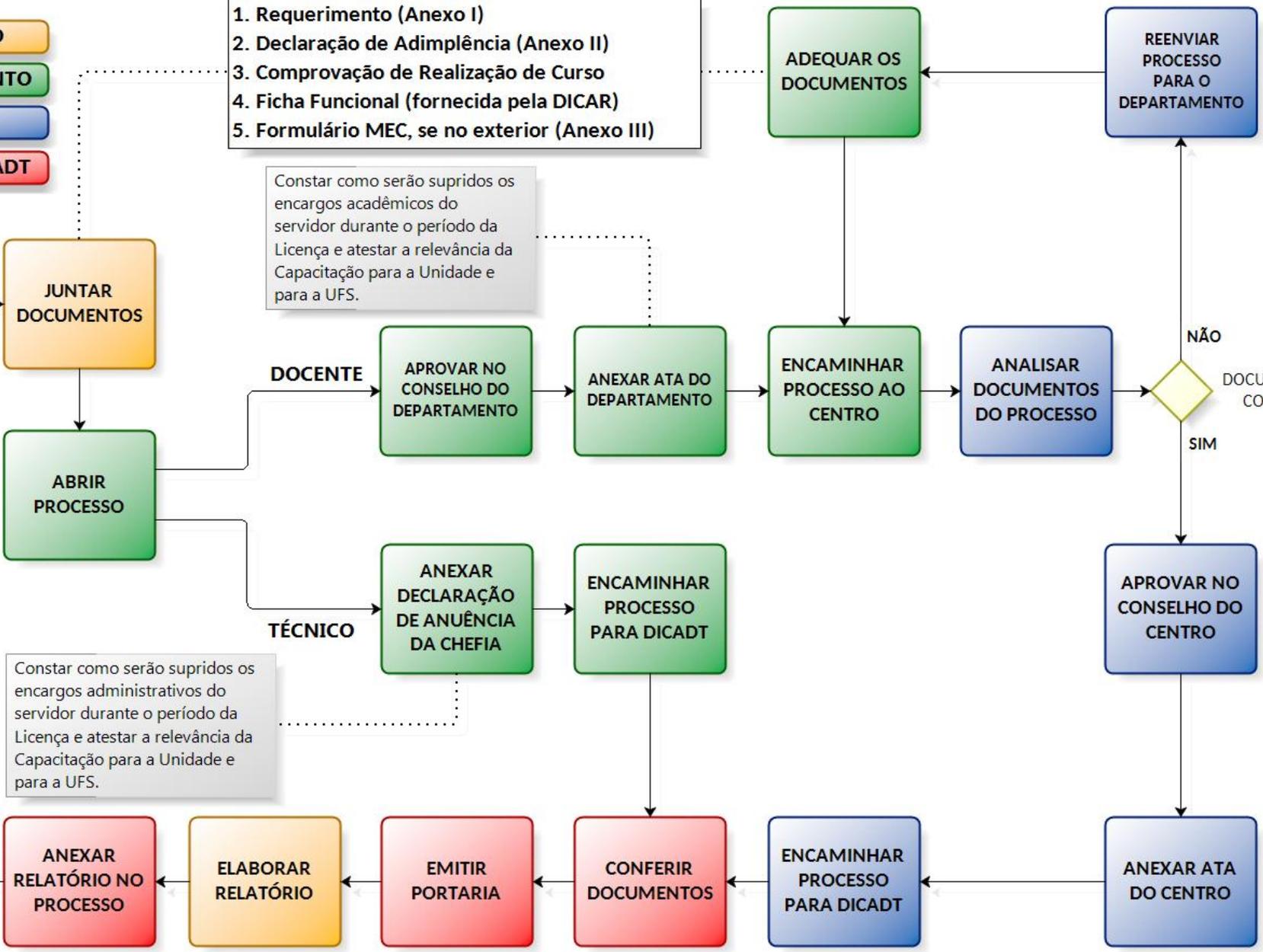
1. Requerimento (Anexo I)
2. Declaração de Adimplência (Anexo II)
3. Comprovação de Realização de Curso
4. Ficha Funcional (fornecida pela DICAR)
5. Formulário MEC, se no exterior (Anexo III)

Constar como serão supridos os encargos acadêmicos do servidor durante o período da Licença e atestar a relevância da Capacitação para a Unidade e para a UFS.

Constar como serão supridos os encargos administrativos do servidor durante o período da Licença e atestar a relevância da Capacitação para a Unidade e para a UFS.

INÍCIO

FIM





## ANEXO I

### REQUERIMENTO DE AFASTAMENTO

1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR:		
Nome:		
Endereço		
Cargo/Função:	Nível de Escolaridade:	Data de Admissão:
Unidade de Lotação:	Unidade de Exercício:	Matrícula SIAPE:
E-mail:	Telefone:	Ramal:
2. DETALHAMENTO DO PEDIDO:		
Tipo de Solicitação: ( ) Licença para Capacitação; ( ) Mestrado; ( ) Doutorado; ( ) Pós-Doutorado; ( ) Redução de Carga Horária para Mestrado/Doutorado.		
Instituição: _____		
Cidade: _____ Estado: _____ País: _____		
Período de Afastamento: De ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____		
3. FUNDAMENTAÇÃO DO PEDIDO:		
_____		
_____		
_____		
_____		
_____		
_____		





## ANEXO II

### DECLARAÇÃO DE ADIMPLÊNCIA

Eu, \_\_\_\_\_,  
matrícula SIAPE nº. \_\_\_\_\_, lotado(a) na unidade  
\_\_\_\_\_, ocupante do cargo de  
\_\_\_\_\_, afirmo não estar respondendo a  
nenhum processo disciplinar na Universidade Federal de Sergipe e assumo estar  
adimplente com minhas obrigações acadêmicas e/ou administrativas perante esta  
Instituição.

Responsabilizo-me pela veracidade das informações aqui prestadas, sob  
pena de responder por falsidade de informação.

Cidade Universitária "Prof. José Aloísio de Campos", \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Servidor



## SOLICITAÇÃO DE AFASTAMENTO DO PAÍS

Instituição: \_\_\_\_\_

Inicial ( )  
Prorrogação ( )

### I – INFORMAÇÕES PESSOAIS

Nome \_\_\_\_\_

Filiação Pai \_\_\_\_\_

Mãe \_\_\_\_\_

Nascimento Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Local: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_

Identidade: Nº: \_\_\_\_\_ Órgão Emissor: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Cônjuge: \_\_\_\_\_

Nome de Solteiro(a): \_\_\_\_\_

Endereço Atual: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_ Telefone: \_\_\_\_\_

Matrícula SIAPE: \_\_\_\_\_

### II – ESCOLARIDADE (*curso, instituição, local, período, último título obtido*).

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### III – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (*Atividade Profissional atual*)

EMPREGADOR	CARGO/FUNÇÃO	NÍVEL	CIDADE/ESTADO	INÍCIO	TÉRMINO

Acumulação de Cargo: Sim ( ) Não ( )

Órgão: \_\_\_\_\_

Autorizado: Sim ( ) Não ( )

Regime Jurídico Atual: Estatutário ( ) CLT ( )

### IV – NATUREZA DO AFASTAMENTO\*

Com ônus ( )      Ônus limitado ( )      Sem ônus ( )

\*Com Ônus: Com recebimento de salário e de mais algum auxílio externo, por exemplo: Bolsa da CAPES ou CNPq;

Ônus Limitado: Com recebimento de salário e sem outro tipo de auxílio;

Sem Ônus: Sem recebimento de qualquer bolsa ou salário.

## V – FINALIDADE DO AFASTAMENTO

### A) APERFEIÇOAMENTO

Área do Conhecimento: \_\_\_\_\_

Nível: Pós-Doutorado  Doutorado

Mestrado  Especialização

Instituição (*Cidade e País*): \_\_\_\_\_

Início: \_\_\_\_\_ Término: \_\_\_\_\_

Afastamento Anterior: Sim  Não  Período: \_\_\_\_\_

Número da Portaria que autorizou: \_\_\_\_\_

Apresentou Relatório: Sim  Não

### B) INTERCÂMBIO E MISSÕES

Natureza do evento: \_\_\_\_\_

Entidade: \_\_\_\_\_

Cidade: \_\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_

Data de início \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Data de Término: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Apresentação de trabalho: Sim  Não

Título do trabalho: \_\_\_\_\_

## VI – CUSTOS DO AFASTAMENTO PARA INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Salários e Encargos(R\$) \_\_\_\_\_

Número de diárias: \_\_\_\_\_ Valor Unitário: \_\_\_\_\_

Bolsa (nº de parcelas): \_\_\_\_\_ Valor Unitário: \_\_\_\_\_

Passagens: Categoria \_\_\_\_\_ Trecho: \_\_\_\_\_

: \_\_\_\_\_

Auxílio para instalação \_\_\_\_\_

Órgão financiador: \_\_\_\_\_

## VII – INTERESSE DO AFASTAMENTO PARA A INSTITUIÇÃO

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## VIII – APROVAÇÃO DO AFASTAMENTO

Aprovação do Colegiado:

**APROVO:** Encaminhe-se

Assinatura e Carimbo do Dirigente: \_\_\_\_\_



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA



## NORMAS E RESOLUÇÕES

- **Resolução nº. 44/2014/CONSU/UFS**

Normatiza os procedimentos para concessão de Licença para Capacitação, Pós-Graduação *Stricto Sensu* e Pós-Doutorado a servidores docentes e técnicos administrativos em educação da Universidade Federal de Sergipe.

- **Nota técnica nº. 595/2009/COGES/DENOP/SHR/MP**

Licença Capacitação.

- **Decreto nº. 5.707/2006**

Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

- **Lei nº. 8.112/90**

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

## MAIS INFORMAÇÕES

- **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)**

[www.progep.ufs.br/pagina/20390](http://www.progep.ufs.br/pagina/20390)

- **Divisão de Capacitação Docente e Técnico (DICADT)**

Telefones: (79) 3194-6401

Email: [dicadt@ufs.br](mailto:dicadt@ufs.br)

Localização: Cidade Universitária "Prof. José Aloísio de Campos" | Av. Marechal Rondon, s/n - Jardim Rosa Elze - CEP: 49100-000 - São Cristóvão/SE  
| Prédio do antigo Banco do Brasil



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

**RESOLUÇÃO Nº 44/2014/CONSU**

**Normatiza os procedimentos para concessão de Licença para Capacitação, Pós-Graduação *Stricto Sensu* e Pós-Doutorado a servidores docentes e técnicos administrativos em educação da Universidade Federal de Sergipe.**

O **CONSELHO UNIVERSITÁRIO** da **Universidade Federal de Sergipe**, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

**CONSIDERANDO** a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

**CONSIDERANDO** a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, modificada pela Lei 12.863 de 24 de setembro de 2013;

**CONSIDERANDO** o Decreto nº 2.794 de 01 de outubro de 1998 que institui a Política Nacional de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional;

**CONSIDERANDO** a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

**CONSIDERANDO** o Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006 que estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

**CONSIDERANDO** o Decreto 5.707/2006, da Presidência da República, que regulamenta a licença para capacitação;

**CONSIDERANDO** a Resolução nº 02/2008 CONSU que aprova o Programa de Capacitação e o Programa de Avaliação de Desempenho no âmbito da Universidade Federal de Sergipe;

**CONSIDERANDO** o parecer do Relator, **CONS. MÁRIO ADRIANO DOS SANTOS** ao analisar o processo nº 21.880/2013-17;

**CONSIDERANDO** ainda, a decisão deste Conselho, em sua Reunião Ordinária, hoje realizada,

**R E S O L V E:**

**Capítulo I  
Das Disposições Gerais**

**Art. 1º** É considerada meta prioritária da Universidade Federal de Sergipe (UFS) a capacitação do seu pessoal no âmbito de uma Política Institucional que enfatize a qualificação e a atualização sistemática dos recursos humanos da Universidade para o exercício pleno e eficiente de suas atividades.

**Art. 2º** As Políticas de Capacitação e Qualificação da UFS serão estabelecidas nos seguintes níveis:

- I. Licença para Capacitação;
- II. Cursos de pós-graduação *stricto sensu*: mestrado e doutorado;
- III. Estágio pós-doutoral.

**Art. 3º** Fica criado o Conselho de Capacitação e Qualificação (CCQ), de natureza consultiva e deliberativa vinculado ao CONSU.

§ 1º O CCQ tem a função de planejar, fomentar, acompanhar e avaliar a capacitação e qualificação dos Servidores da UFS, conjuntamente e por meio da Coordenação Permanente de Pessoal Docente (CPPD), para servidores docentes, da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (CIS) e do Comitê de Desenvolvimento Humano (CDH) para os servidores técnico-administrativos em educação.

§ 2º O CCQ será composto pelos Pró-Reitores de Graduação, de Pós-Graduação, de Gestão de Pessoal, Diretores dos Centros e do Colégio de Aplicação (CODAP).

**Art. 4º** Na operacionalização da Política de Capacitação, levando em consideração o conjunto de atividades que realiza, cada unidade (acadêmica ou administrativa) deverá elaborar um Plano Quinquenal de Capacitação (PQC), no qual devem constar as necessidades de qualificação dos servidores que a compõem.

§ 1º Os planos de capacitação das Unidades referentes a afastamentos para licenças capacitação, pós-graduação *strico-sensu* e pós doutorado deverão ser consolidados em um Plano de Centro ou Plano do CODAP, quando cabível, a ser encaminhado ao Conselho de Capacitação e Qualificação, para elaboração do Plano Geral de Capacitação Docente e Técnica da Instituição.

§ 2º O plano de capacitação de cada Unidade poderá ser ajustado anualmente, mediante justificativa proposta pela Unidade Administrativa de lotação do servidor e aprovação do respectivo Conselho de Centro ou órgão equivalente, quando cabível.

§ 3º Até 31 de Julho de cada ano os Centros, o CODAP e unidades administrativas não vinculadas a centros ou CODAP, encaminharão à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) uma avaliação da sua capacidade de manutenção dos afastamentos planejados, para o ano subsequente, acompanhada de uma proposta de contratação de servidores substitutos, quando couber.

§ 4º Caberá à CPPD o assessoramento quanto à contratação e admissão de professores efetivos e substitutos.

§ 5º No Plano Quinquenal de Capacitação referido no *caput* deste artigo, deverão constar:

- I. as atividades em realização ou projetadas durante o período de validade do plano;
- II. o nível de qualificação do pessoal lotado na Unidade, respectivo tempo de serviço e situação funcional, bem como previsão de aposentadorias;
- III. a apresentação de um quadro que projete os recursos humanos a serem capacitados em seus respectivos níveis de qualificação, e,
- IV. a definição de áreas prioritárias de capacitação.

**Art. 5º** Caberá aos Centros e à CPPD zelarem para que em nenhuma das unidades acadêmicas da UFS o quantitativo referente aos docentes substitutos supere a proporção de vinte por cento do quantitativo de docentes efetivos, respeitando o Decreto nº 7.485/2011.

§ 1º A não observância do disposto no *caput* do artigo, implicará a impossibilidade de análise de solicitação com a finalidade de afastamentos que demandem contratação de substitutos.

§ 2º Se houver justificativa para a não observância do percentual de docentes afastados por unidade administrativa, esta deverá ser submetida pelo Centro ao CCQ respeitando-se percentual máximo de 20% de afastamentos para o referido Centro.

**Art. 6º** Para a elaboração do Plano Geral de Capacitação da Instituição deverão ser observados os seguintes prazos:

- I. até 30 dias após a data da solicitação, as unidades acadêmicas e administrativas deverão elaborar e encaminhar seu Plano de Capacitação aos órgãos administrativos imediatamente superiores;

- II. até 30 dias, a contar da data da entrega dos planos específicos de capacitação pelas unidades acadêmicas e administrativas, os planos de capacitação deverão ser consolidados e submetidos ao CCQ, e,
- III. até 90 dias, a contar da data da solicitação inicial, o Plano Geral de Capacitação da Instituição deverá ser formulado pelo CCQ, com pareceres da CPPD, CDH e CIS.

§1º A não observância dos prazos para o encaminhamento do Plano de Capacitação implicará o indeferimento dos processos constituídos pelos docentes e técnicos que estiverem pleiteando afastamento.

§2º Fica resguardado ao servidor o direito de ter sua solicitação analisada para possível inserção no Plano Geral de Capacitação, considerando a oportunidade não previsível de afastamento.

**Art. 7º** Caso na unidade organizacional de lotação do servidor técnico administrativo não exista Conselho Departamental ou de Centro, este será substituído, no que se refere às atribuições desta Resolução, pelo Comitê de Desenvolvimento Humano (CDH).

**Art. 8º** A liberação de servidores lotados na Universidade Federal de Sergipe para usufruir de licença capacitação, afastamento para participação em Programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu* ou Pós-Doutorado obedecerá aos termos da legislação vigente, ao planejamento das Unidades Acadêmicas e Administrativas de lotação do servidor e aos interesses da Instituição.

**Parágrafo Único:** Na análise dos pedidos de afastamento, o Conselho de Centro, o Conselho do CODAP e o Comitê de Desenvolvimento Humano (CDH) priorizarão:

- I. correspondência entre a área da pós-graduação pretendida e a área de atuação do servidor;
- II. o fato de o servidor não ter ainda sido beneficiado com afastamento no mesmo nível da qualificação pretendida, e,
- III. o desempenho do servidor nos últimos 03 (três) anos, expresso nos Relatórios de acompanhamento de desempenho.

**Art. 9º** A UFS exigirá o ressarcimento proporcional dos valores, devidamente corrigidos, correspondentes à remuneração do período de afastamento, bem como qualquer valor eventualmente custeado pela instituição ao servidor que:

- I. desistir ou não participar regularmente do programa de pós-graduação após iniciado o afastamento, sem motivo justificado;
- II. aposentar-se voluntariamente ou solicitar vacância durante o afastamento;
- III. não permanecer após o término do afastamento, como servidor ativo na UFS, por período mínimo equivalente ao mesmo, ou,
- IV. não entregar regularmente os relatórios semestrais de atividades e, até 60 (sessenta) dias após o término do curso, o relatório final a que se refere o artigo anterior.

**Parágrafo Único:** Justificativas para o não cumprimento do disposto no Art. 9º deverão ser apresentadas, no prazo de quinze dias após o retorno do servidor, à unidade de lotação do mesmo, que as encaminhará ao Conselho de Centro ou CDH.

**Art. 10.** Somente será concedido afastamento ao servidor que não esteja respondendo a processo disciplinar, e que esteja adimplente com as obrigações acadêmicas e/ou administrativas da Universidade Federal de Sergipe.

**Parágrafo Único:** No caso de inadimplência com obrigações acadêmicas ou administrativas, o servidor deverá ser oficialmente comunicado e terá até trinta dias corridos para resolver a referida inadimplência.

## **Capítulo II**

### **Das Licenças de Capacitação**

**Art. 11.** Após cada quinquênio de efetivo exercício, poderá ser concedida ao servidor Licença para Capacitação, pelo prazo de até 03 (três) meses, com direito à remuneração do cargo ocupado.

§ 1º Considera-se capacitação as atividades orientadas para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando o alcance dos objetivos da Instituição.

§ 2º A responsabilidade por atestar a relevância da ação de capacitação é da Unidade Administrativa ou Acadêmica em que o servidor está lotado. No caso dos docentes, a relevância deverá, ainda, ser ratificada pelo respectivo Conselho de Centro; e no caso dos técnicos pelo CDH.

**Art. 12.** O servidor deverá requerer Licença para capacitação à Unidade administrativa ou Acadêmica onde está lotado por meio do Formulário de Requerimento específico.

**Parágrafo Único:** A Unidade Administrativa ou Acadêmica em que o servidor está lotado deverá providenciar a abertura de processo, julgamento e em seguida encaminhar para homologação ao Centro, no caso dos Docentes, e ao CDH, no caso dos técnicos administrativos, para posterior encaminhamento à PROGEP. O processo deverá conter os seguintes documentos:

- I. documento do órgão ou entidade responsável pelo curso, comprovando a oferta, período para realização ou comprovante de matrícula constando obrigatoriamente a data início e término do curso, carga horária e natureza do curso;
- II. Ata do colegiado da Unidade Administrativa ou Acadêmica na qual o servidor está lotado e, no caso dos afastamentos de docentes, informando: (i) como serão supridos os encargos acadêmicos durante o período de afastamento (ii) a relevância da ação de capacitação para a Unidade e para a UFS. No caso de servidores técnico-administrativos em educação, manifestação da chefia imediata da Unidade Administrativa ou Acadêmica na qual o servidor está lotado, informando como serão supridos os encargos administrativos durante o período de afastamento e a relevância da ação de capacitação para a Unidade e para a Universidade Federal de Sergipe.
- III. preenchimento de declaração pelo servidor de que não está respondendo a processo disciplinar e de que está adimplente com todas as obrigações sejam acadêmicas ou administrativas da Universidade Federal de Sergipe, e,
- IV. declaração do Departamento de Pessoal, atestando que o servidor não tem nenhum impedimento legal e que faz jus à Licença Capacitação.

**Art. 13.** A licença para capacitação poderá ser parcelada, desde que cada parcela não seja inferior a trinta dias.

**Art. 14.** A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de trabalho final de monografia de graduação, de trabalho final de monografia de pós-graduação *lato sensu*, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da Instituição.

**Art. 15.** O servidor deverá entregar ao setor da PROGEP responsável pelos afastamentos, até trinta dias após o retorno, relatório e documentos comprobatórios de conclusão da ação de capacitação para finalização do processo.

**Art. 16.** Quando o servidor licenciado não concluir a ação de capacitação sem motivo justificado ou não apresentar documentos comprobatórios da efetiva conclusão da capacitação, a licença será cancelada e o período computado como faltas ao serviço.

### **Capítulo III** **Dos Afastamentos para Pós-Graduação Stricto Sensu**

**Art. 17.** O Afastamento para realização de Programa de Pós-Graduação somente será concedido a servidor titular que não tenha se afastado para tratar de assuntos particulares ou, ainda, para curso de Pós-Graduação *stricto sensu*, nos dois anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

**Parágrafo Único:** O afastamento de servidor poderá ter prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses para mestrado, e 48 (quarenta e oito) meses para doutorado. Pedidos excepcionais de prorrogação deverão ser homologados pela unidade de lotação do servidor e aprovados pelo Conselho de Centro ou do

CODAP, quando se tratar de docentes, pelo CDH quando se tratar de servidores técnico-administrativos em educação, e ainda, pelo Conselho de Capacitação e Qualificação.

**Art. 18.** Não será permitido afastamento para realização de curso de:

- I. Mestrado, se o servidor já for Mestre ou Doutor;
- II. Doutorado, se o servidor já for Doutor.

**Art. 19.** São requisitos para a concessão de afastamento do servidor para programa de pós-graduação *Stricto Sensu*:

- I. que a instituição onde será realizado o programa de pós-graduação possua mérito acadêmico reconhecido pela CAPES;
- II. que, em se tratando de afastamento para pós-graduação *Stricto Sensu*, ocorra dedicação integral do servidor à atividade, sendo vetado o desenvolvimento de outras atividades remuneradas de qualquer natureza durante o afastamento;
- III. que o interessado assuma o compromisso formal de permanecer na UFS, na condição de servidor ativo, por período mínimo equivalente ao período do afastamento concedido, contado da data de retorno do afastamento;
- IV. que seja comprovada a viabilidade de redistribuição dos encargos do servidor técnico-administrativo em educação, sem prejuízo dos fluxos acadêmicos ou administrativos;
- V. que, em se tratando de capacitação fora do país, a instituição e o programa onde será realizado o curso de pós-graduação *stricto sensu* constem da lista de cursos aceitos pela CAPES como válidos para concessão de bolsas de pós-graduação no exterior, e,
- VI. que, em se tratando de capacitação fora do país, conste no verso do diploma a autenticidade da instituição outorgante pela Embaixada/Consulado Geral do Brasil naquele país.

**Parágrafo Único:** Casos específicos de não cumprimento do Inciso V deverão apresentar justificativas de demanda de qualificação, de oportunidades ou de redistribuição de encargos sem prejuízos para os alunos e para a Instituição. Estes pedidos serão analisados pelo Conselho de Centro e pelo Conselho do CODAP.

**Art. 20.** Não poderá usufruir de afastamento para programa de pós-graduação o servidor que:

- I. que faça jus a aposentadoria voluntária antes de um tempo igual ou superior ao dobro do tempo do afastamento solicitado, contado a partir da data inicial do afastamento, ou,
- II. não se encontrar em efetivo exercício na data da solicitação, ou estiver afastado para exercício de mandato eletivo ou para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.

**Parágrafo Único:** Os ocupantes de cargo de direção (CD), função gratificada (FG) ou equivalente, deverão ser exonerados para terem direito ao afastamento.

**Art. 21.** A seleção de servidor a ser beneficiado com o afastamento para programa de pós-graduação *stricto sensu* será realizada por meio das seguintes etapas:

- I. abertura do processo junto à unidade organizacional de lotação do servidor;
- II. apresentação dos seguintes documentos:
  - a) requerimento de afastamento do servidor;
  - b) declaração de anuência da Chefia constando a informação de quem assumirá os encargos acadêmicos ou administrativos do servidor durante o período de afastamento;
  - c) ata da reunião do Conselho Departamental ou equivalente de lotação do servidor técnico-administrativo em educação, em que foi aprovado o afastamento;
  - d) planejamento, no qual conste rol de disciplinas e créditos a serem cursados por semestre, bem como outras atividades previstas relacionadas ao desenvolvimento do projeto de pós-graduação;
  - e) parecer de Supervisor Acadêmico Interno quanto à exequibilidade do planejamento, importância das atividades a serem desenvolvidas e a possível contribuição para o desenvolvimento da UFS;

- f) resultado em que conste aprovação no processo seletivo do programa de pós-graduação, carta-convite ou carta de aceitação, com tradução, conforme exigências da legislação brasileira, e,
- g) se no exterior, formulário MEC de afastamento do país devidamente preenchido e assinado pela chefia imediata e documento que comprove que a instituição pretendida é credenciada pelo equivalente ao MEC no país de origem da mesma.

§ 1º Considera-se Supervisor Acadêmico Interno o servidor indicado pela unidade de lotação para acompanhar as atividades de pós-graduação do servidor afastado e buscar assegurar o alinhamento dessas atividades às necessidades da UFS.

§ 2º O Supervisor Acadêmico Interno deverá possuir conhecimentos no tema das atividades de pós-graduação do servidor afastado e, preferencialmente, ter título de doutor.

§ 3º O processo deverá ser encaminhado ao Conselho de Centro ou Conselho do CODAP, no caso dos docentes, ou ao Comitê de Desenvolvimento Humano, no caso dos servidores técnicos administrativos em educação, juntamente com a documentação exigida a alínea c, do inciso II, deste artigo, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias da data prevista para o início do afastamento.

**Art. 22.** Durante o período de afastamento, o servidor terá suas atividades acadêmicas acompanhadas pela unidade de lotação, por meio do Supervisor Acadêmico Interno, pelo Conselho de Centro ou do CODAP, para servidores docentes, ou CDH para servidores técnicos administrativos em educação, visando assegurar o alinhamento dessas atividades ao planejado, bem como o recebimento, a validação e a disseminação de relatórios semestral e final.

**Art. 23.** O servidor deverá entregar relatório semestral até 60 (sessenta) dias após o término de cada período letivo do curso de pós-graduação.

§ 1º O relatório semestral deve detalhar todas as atividades desenvolvidas durante o semestre letivo do programa de pós-graduação e as ocorrências que afetaram o seu desenvolvimento, além de conter documento institucional comprobatório da efetiva participação na pós-graduação.

§ 2º O último relatório semestral, denominado relatório final, deve detalhar as atividades desenvolvidas durante a execução de todo o programa de pós-graduação e as ocorrências que afetaram o seu desenvolvimento, além de conter documento institucional comprobatório da conclusão do curso de pós-graduação.

**Art. 24.** A UFS não arcará com o pagamento de qualquer custo eventualmente incorrido pelo servidor para participar da pós-graduação, objeto do afastamento concedido.

**Art. 25.** A necessária revalidação de diploma de curso de pós-graduação *stricto sensu* obtido no exterior deverá ser solicitada pelo servidor nos termos da legislação vigente; não cabendo à Universidade Federal de Sergipe custos financeiros ou responsabilidade sobre o tema.

#### **Capítulo IV** **Dos Afastamentos para Pós-Doutorado**

**Art. 26.** O afastamento para realização de programa de pós-doutorado somente será concedido a servidor efetivo da UFS, doutor, com vinculação atual ao serviço público federal como docente ou técnico administrativo em educação há pelo menos quatro anos, incluindo o período de estágio probatório, e que não tenha se afastado para tratar de assuntos particulares ou para participar de pós-doutorado ou, ainda, de curso de pós-graduação *stricto sensu*, nos quatro anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

**Art. 27.** Considera-se programa de pós-doutorado afastamento de servidor doutor com duração superior a 60 (sessenta) dias e igual ou inferior a 12 meses para desenvolver atividades relacionadas à pesquisa, ao ensino e à extensão.

**Art. 28.** A concessão do afastamento fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional de lotação do servidor, à oportunidade do afastamento e à relevância do programa de pós-doutorado para a instituição, apreciada pelo Conselho da Unidade de lotação do servidor, em primeira instância, e pelo Conselho de Centro ou Conselho do CODAP, em relação aos docentes, ou Comitê de Desenvolvimento Humano para os técnicos administrativos em educação, em segunda instância, respeitando os Planos Quinquenais de Capacitação.

**Art. 29.** São requisitos para a concessão de afastamento do servidor para programa de pós-doutorado:

- I. que a instituição onde será realizado o programa de pós-doutorado possua mérito acadêmico reconhecido pelo Conselho Departamental da unidade de lotação do servidor, pelo CDH (para técnicos administrativos) e pelo Conselho de Centro (para docentes);
- II. que a instituição onde será realizado o programa de pós-doutorado não esteja localizada no Estado de Sergipe;
- III. que o interessado assuma o compromisso formal de permanecer na UFS, na condição de servidor ativo, por período mínimo equivalente ao período do afastamento concedido, contado da data de retorno do afastamento;
- IV. que seja comprovada a viabilidade de redistribuição dos encargos do servidor técnico administrativo em educação entre os demais servidores técnico administrativo em educação, sem prejuízo dos fluxos acadêmicos ou administrativos;
- V. que o número de servidores docentes afastados para licença de capacitação, pós-graduação e pós-doutorado da unidade organizacional de lotação do servidor não exceda a 20% (vinte por cento) do número total de servidores docentes da unidade.

**Parágrafo Único:** Não poderá usufruir de afastamento para programa de pós-doutorado o servidor que:

- I. faça jus a aposentadoria voluntária antes de um tempo igual ou superior ao dobro do tempo do afastamento solicitado, contado a partir da data inicial do afastamento;
- II. ocupe cargo de direção (CD), função gratificada (FG) ou equivalente, ou,
- III. não se encontrar em efetivo exercício na data da solicitação, ou estiver afastado para exercício de mandato eletivo ou para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.

**Art. 30.** A seleção de servidor a ser beneficiado com o afastamento para programa de pós-doutorado será realizada por meio das seguintes etapas:

- I. abertura do processo junto à unidade organizacional de lotação do servidor, e,
- II. apresentação dos seguintes documentos:
  - a) requerimento de afastamento do servidor;
  - b) declaração de anuência da Chefia constando a informação de quem assumirá os encargos acadêmicos ou administrativos do servidor durante o período de afastamento;
  - c) ata da reunião do Conselho Departamental ou equivalente de lotação do servidor docente ou manifestação da unidade de lotação do servidor técnico-administrativo em educação em que foi aprovado o afastamento;
  - d) plano de trabalho, com cronograma de atividades detalhado, apresentado à instituição onde será realizado o programa de pós-doutorado;
  - e) parecer de Supervisor Acadêmico Interno quanto à exequibilidade do plano de trabalho, importância das atividades a serem desenvolvidas considerando o estado da arte da área e a possível contribuição para o desenvolvimento da UFS;
  - f) carta oficial de aceite do Supervisor do Pós-Doutorado da instituição onde será realizado o programa de pós-doutorado;
  - g) em afastamento para o exterior, formulário MEC de afastamento do país devidamente preenchido e assinado pela chefia imediata.

§ 1º Considera-se Supervisor Acadêmico Interno o servidor indicado pela unidade de lotação para acompanhar as atividades de pós-doutorado do servidor afastado e buscar assegurar o alinhamento dessas atividades às necessidades da UFS.

§ 2º O Supervisor Acadêmico Interno deverá possuir conhecimentos no tema das atividades de pós-doutorado do servidor afastado e, preferencialmente, ter participado de pós-doutorado.

§ 3º O processo deverá ser encaminhado ao Conselho de Centro ou a CDH com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data prevista para o início do afastamento.

**Art. 31.** Durante o período de afastamento, o servidor terá suas atividades acadêmicas acompanhadas pela unidade de lotação, por meio do Supervisor Acadêmico Interno, e pela GRH, visando assegurar o alinhamento dessas atividades ao planejado, bem como o recebimento, a validação e a disseminação do relatório final.

**Art. 32.** O servidor deverá entregar até 60 (sessenta) dias após o término do programa de pós-doutorado, relatório final do programa à CCQ.

**Parágrafo Único:** O relatório final deve detalhar todas as atividades desenvolvidas durante a execução do programa de pós-doutorado e as ocorrências que afetaram o seu desenvolvimento, e conter documento institucional comprobatório da efetiva participação no pós-doutorado.

**Art. 33.** A UFS exigirá o ressarcimento proporcional dos valores, devidamente corrigidos, correspondentes à remuneração do período de afastamento, bem como qualquer valor eventualmente custeado pela UFS ao servidor que:

- I. desistir ou não participar regularmente do programa de pós-doutorado após iniciado o afastamento, sem motivo justificado;
- II. aposentar-se voluntariamente ou solicitar vacância durante o afastamento;
- III. não permanecer após o término do afastamento, como servidor ativo na UFS, por período mínimo equivalente ao mesmo;
- IV. não entregar regularmente, os relatórios até 60 (sessenta) dias após o término do curso, o relatório final a que se refere o artigo anterior.

**Art. 34.** A UFS não arcará com o pagamento de qualquer custo eventualmente incorrido pelo servidor para participar do pós-doutorado, objeto do afastamento concedido.

**Art. 35.** O Conselho de Centro ou do CODAP, quando se tratar de servidor docente, ou a CDH quando se tratar de servidor técnico-administrativo em educação deverá organizar anualmente seminários ou simpósios para que seus servidores que regressam de afastamentos possam ter a oportunidade de apresentar à comunidade acadêmica os resultados dos seus estudos e qualificações.

## **Capítulo V Das Disposições Finais**

**Art. 36.** Os casos omissos serão analisados pelo Conselho de Capacitação e Qualificação (CCQ) da Universidade Federal de Sergipe.

**Art. 37.** Esta resolução entra em vigor nesta data e revoga as disposições contrárias.

Sala das sessões, 27 de agosto de 2014

**VICE - REITOR Prof. Dr. André Maurício Conceição de Souza  
PRESIDENTE em exercício**



**Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão**  
**Secretaria de Recursos Humanos**  
**Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais**  
**Coordenação-Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação das Normas**

**Nota Técnica nº 595/2009/COGES/DENOP/SRH/MP**

**Assunto:** Licença capacitação

**Referência:** Processo nº [REDACTED]

---

**SUMÁRIO EXECUTIVO**

1. Por intermédio do Memorando nº 3302/PGFN/CRJ/2009, a Senhora Coordenadora-Geral da Representação Judicial da Fazenda Nacional-Substituta, fez a seguinte consulta ao Senhor Coordenador-Geral Jurídico: “...possibilidade jurídica de acumulação de licenças capacitação, desde que não reunidos os períodos. Em suma, é possível auferir o direito de novo período de licença capacitação sem perder o primeiro período obtido, mas ainda não gozado”.

---

**ANÁLISE**

2. Em resposta ao questionamento formulado foi expedido o PARECER PGFN/CJU/COJPN/Nº 1616/2009, que encerrou a questão com as seguintes conclusões:

“21. Diante do exposto, conclui-se, s.m.j., que:

a) *não é possível a acumulação de sucessivos períodos aquisitivos de licença para capacitação, ainda que essas licenças sejam gozadas com um intervalo de tempo, tendo em vista expressa disposição legal em sentido contrário, nos termos do parágrafo único do art. 87 da Lei nº 8.112, de 1990;*

b) *não caracteriza acumulação o fato de o servidor usufruir 3 (três) meses de licença para capacitação durante o quinquênio subsequente ao período de aquisição e, em ato contínuo, gozar nova licença para capacitação, em razão de novo período aquisitivo.”*

3. Ao final, a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional submeteu os autos a esta Secretaria de Recursos Humanos para que, no exercício de sua competência normativa, exarasse manifestação acerca das conclusões apresentadas.

4. A licença capacitação está prevista no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com a redação dada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, possibilitando o afastamento do servidor após cada quinquênio de efetivo exercício, no interesse da Administração, com a respectiva remuneração do cargo efetivo para participar de curso de capacitação profissional, por até três meses. Vale lembrar que os períodos de licença capacitação não são acumuláveis (cf. parágrafo único do art. 87).

5. Na redação original do art. 87 da Lei nº 8.112, de 1990, o servidor faria jus a uma licença de três meses, a título de prêmio, com direito à percepção da remuneração do cargo efetivo, cujo fator determinante do direito era apenas a assiduidade no exercício do cargo público. No caso da licença capacitação, o afastamento pretendido deve atender ao interesse público e destina-se a proporcionar ao servidor a oportunidade de desenvolver ou adquirir novas habilidades necessárias ao exercício das atribuições de seu cargo.

6. Regulamentando a matéria, assim dispôs o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006:

*“Art. 10. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.*

*§ 1º A concessão da licença de que trata o caput fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso par a instituição.*

*§ 2º A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias.*

*§ 3º O órgão ou a entidade poderá custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o caput deste artigo.*

*§ 4º A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição.”*

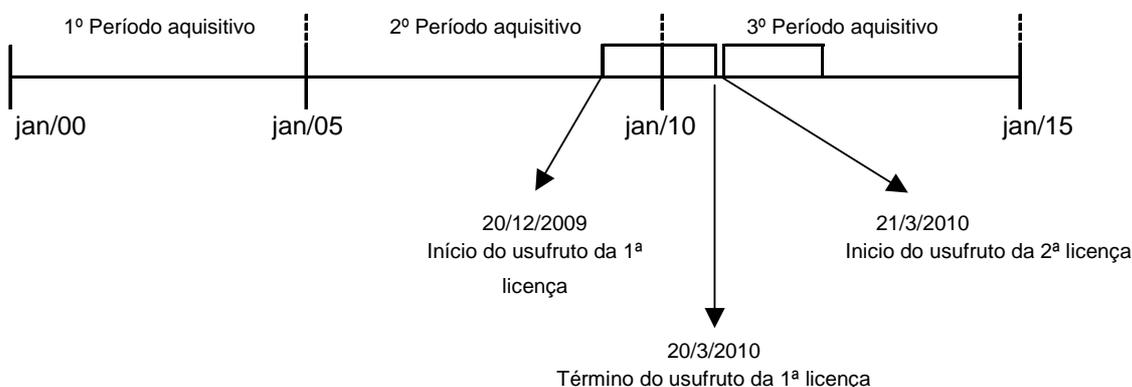
7. Entende esta Secretaria de Recursos Humanos/MP, conforme Nota Técnica nº 178/2009/COGES/DENOP/SRH/MP, que a licença capacitação poderá ser utilizada para elaboração de trabalho final de curso de graduação e de pós-graduação *lato sensu*, desde que esses cursos estejam inseridos no plano de capacitação do órgão ao qual pertence o servidor e guarde pertinência com as suas diretrizes institucionais.

8. Nesse contexto verifica-se que a regra contida no art. 87 da Lei nº 8.112, de 1990, tem caráter vedativo quando prevê que os períodos de licença capacitação não são acumuláveis. Portanto, o interessado deve formalizar seu pedido durante o período aquisitivo imediatamente subsequente, de modo que o usufruto da licença possa ter início até o último dia do novo período aquisitivo.

9. Destarte, em resposta à indagação constante do item 16 do PARECER PGFN/CJU/COJPN/Nº 1616/2009, esta Secretaria de Recursos Humanos entende não haver óbice legal à possibilidade de o servidor usufruir três meses de licença para capacitação durante o quinquênio subsequente ao período de aquisição e, em ato contínuo (levando-se em consideração que o gozo da licença teve início em data próxima ao fechamento do quinquênio seguinte), gozar nova licença para capacitação (que poderá ser de três meses ou segmentada em parcela não inferior a 30 dias), em razão do novo período aquisitivo.

10. Visando facilitar o entendimento, pode-se citar o seguinte exemplo: o servidor ingressou no serviço público em janeiro de 2000, completando o primeiro período aquisitivo em janeiro de 2005, e a partir desta data poderia requerer a licença capacitação referente ao primeiro período quinquênio aquisitivo (janeiro de 2000 a janeiro de 2005) e gozá-lo dentro do lapso temporal correspondente ao segundo período aquisitivo (janeiro de 2005 a janeiro de 2010). Na hipótese de o servidor iniciar o gozo no final do mês de dezembro de 2009, o período de três meses da licença vai terminar no transcurso no terceiro período aquisitivo (janeiro de 2010 a janeiro de 2015), situação para a qual não existe óbice legal. Posteriormente, tendo em vista já ter completado o segundo período aquisitivo, poderia o servidor protocolar novo requerimento e

solicitar que o gozo relativo a esse período tivesse início logo após o usufruto da primeira licença capacitação. O esquema abaixo destina-se a exemplificar a hipótese descrita, visando facilitar a sua compreensão.



11. Contudo, a possibilidade descrita no item supra deve ser precedida da anuência da Administração Pública, que deverá avaliar a conveniência e oportunidade, bem como as implicações nas atividades executadas pelo órgão, de o servidor gozar a licença capacitação em determinada época, podendo vedar-lhe o usufruto contínuo se esse não atender ao interesse público.

12. Registre-se, por necessário, que a concessão da licença para capacitação está sempre subordinada ao interesse da Administração, razão pela qual se impõe que o seu objeto guarde pertinência com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor, bem como conste no plano de capacitação do seu órgão, já que é imprescindível que a Administração possa usufruir dos conhecimentos técnicos e científicos apreendidos por seus servidores durante os programas de capacitação.

## CONCLUSÃO

13. Diante de todo o exposto, verifica-se que o exemplo trazido no item 10 desta Nota Técnica deixa claro que o servidor deverá sempre usufruir a licença para capacitação dentro do período aquisitivo seguinte, não podendo acumular os períodos.

14. Portanto, a utilização da licença para capacitação deverá iniciar-se até o último dia anterior ao fechamento do quinquênio subsequente aquele no qual se adquiriu o direito, não havendo óbice ao encerramento no decorrer deste, desde que o servidor usufrua a licença integralmente (período de três meses), não podendo ser parcelada, de modo que não reste parcela a ser gozada posteriormente.

15. Ademais, desde que seja conveniente e oportuno para a Administração, não existe óbice legal, por não constituir acumulação, o fato de o servidor, após usufruir três meses de licença capacitação durante o quinquênio subsequente ao período de aquisição, em ato contínuo, iniciar o gozo de nova licença capacitação, a qual se refere a novo período aquisitivo já concluído.

16. Com estes esclarecimentos, submeto o assunto à apreciação da Senhora Coordenadora de Elaboração, Sistematização e Aplicação das Normas.

Brasília, 19 de novembro de 2009.

**OTÁVIO CORRÊA PAES**  
MAT. SIAPE Nº 0659605

De acordo. À consideração superior.

Brasília, 19 de novembro de 2009.

**VANESSA SILVA DE ALMEIDA**  
Coordenadora Geral de Elaboração, Sistematização e Aplicação das Normas

Aprovo. Transmito à Coordenação-Geral Jurídica da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, Nota Técnica emitida pela COGES/DENOP/SRH/MP, em resposta à solicitação contida no PARECERPGFN/CJU/COJPN/Nº 1616/2009.

Brasília, 19 de novembro de 2009.

**VALÉRIA PORTO**  
Diretora do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais, Substituta



# Presidência da República

## Casa Civil

### Subchefia para Assuntos Jurídicos

#### DECRETO Nº 5.707, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2006.

Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 87 e 102, incisos IV e VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

#### **DECRETA:**

#### **Objeto e Âmbito de Aplicação**

Art. 1º Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:

I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II - desenvolvimento permanente do servidor público;

III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;

IV - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e

V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

#### **Diretrizes**

Art. 3º São diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

II - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

III - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

IV - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;

V - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

VI - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

VII - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

VIII - oferecer oportunidades de requalificação aos servidores redistribuídos;

IX - oferecer e garantir cursos introdutórios ou de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

X - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

XI - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

XII - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação; e

XIII - priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, favorecendo a articulação entre elas e visando à construção de sistema de escolas de governo da União, a ser coordenado pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Parágrafo único. As instituições federais de ensino poderão ofertar cursos de capacitação, previstos neste Decreto, mediante convênio com escolas de governo ou desde que reconhecidas, para tanto, em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação.

### **Escolas de Governo**

Art. 4º Para os fins deste Decreto, são consideradas escolas de governo as instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos, incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. As escolas de governo contribuirão para a identificação das necessidades de capacitação dos órgãos e das entidades, que deverão ser consideradas na programação de suas atividades.

### **Instrumentos**

Art. 5º São instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal:

I - plano anual de capacitação;

II - relatório de execução do plano anual de capacitação; e

III - sistema de gestão por competência.

§ 1º Caberá à Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão desenvolver e implementar o sistema de gestão por competência.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão disciplinar os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 6º Os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional deverão incluir em seus planos de capacitação ações voltadas à habilitação de seus servidores para o exercício de cargos de direção e assessoramento superiores, as quais terão, na forma do [art. 9º da Lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989](#), prioridade nos programas de desenvolvimento de recursos humanos.

Parágrafo único. Caberá à ENAP promover, elaborar e executar ações de capacitação para os fins do disposto no **caput**, bem assim a coordenação e supervisão dos programas de capacitação gerencial de pessoal civil executados pelas demais escolas de governo da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

### **Comitê Gestor**

Art. 7º Fica criado o Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, com as seguintes competências:

I - avaliar os relatórios anuais dos órgãos e entidades, verificando se foram observadas as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal;

II - orientar os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional na definição sobre a alocação de recursos para fins de capacitação de seus servidores;

III - promover a disseminação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal entre os dirigentes dos órgãos e das entidades, os titulares das unidades de recursos humanos, os responsáveis pela capacitação, os servidores públicos

federais e suas entidades representativas; e

IV - zelar pela observância do disposto neste Decreto.

Parágrafo único. No exercício de suas competências, o Comitê Gestor deverá observar as orientações e diretrizes para implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, fixadas pela Câmara de Políticas de Gestão Pública, de que trata o [Decreto nº 5.383, de 3 de março de 2005](#).

Art. 8º O Comitê Gestor da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal será composto por representantes dos seguintes órgãos e entidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, designados pelo Ministro de Estado:

I - Secretaria de Recursos Humanos, que o coordenará;

II - Secretaria de Gestão; e

III - ENAP.

Parágrafo único. Compete à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

I - desenvolver mecanismos de incentivo à atuação de servidores dos órgãos e das entidades como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação; e

II - prestar apoio técnico e administrativo e os meios necessários à execução dos trabalhos do Comitê Gestor.

### **Treinamento Regularmente Instituído**

Art. 9º Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de capacitação contemplada no art. 2º, inciso III, deste Decreto.

Parágrafo único. Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos:

I - até vinte e quatro meses, para mestrado;

II - até quarenta e oito meses, para doutorado;

III - até doze meses, para pós-doutorado ou especialização; e

IV - até seis meses, para estágio.

### **Licença para Capacitação**

Art. 10. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.

~~§ 1º A concessão da licença de que trata o caput fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição.~~

§ 1º A concessão da licença para capacitação fica condicionada ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso ou da atividade para a instituição. [\(Incluído pelo Decreto nº 9.149, de 2017\)](#)

§ 2º A licença para capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias.

§ 3º O órgão ou a entidade poderá custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o caput deste artigo.

§ 4º A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição.

§ 5º A licença para capacitação poderá ser utilizada integral ou parcialmente para a realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza tanto no País quanto no exterior, na forma do regulamento do órgão ou entidade de exercício do servidor” [\(Incluído pelo Decreto nº 9.149, de 2017\)](#)

### **Reserva de Recursos**

Art. 11. Do total de recursos orçamentários aprovados e destinados à capacitação, os órgãos e as entidades devem reservar o percentual fixado a cada biênio pelo Comitê Gestor para atendimento aos públicos-alvo e a conteúdos prioritários, ficando o restante para atendimento das necessidades específicas.

#### **Disposição Transitória**

Art. 12. Os órgãos e entidades deverão priorizar, nos dois primeiros anos de vigência deste Decreto, a qualificação das unidades de recursos humanos, no intuito de instrumentalizá-las para a execução das ações de capacitação.

#### **Vigência**

Art. 13. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

#### **Revogação**

Art. 14. Fica revogado o [Decreto nº 2.794, de 1º de outubro de 1998](#).

Brasília, 23 de fevereiro de 2006; 185ª da Independência e 118ª da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Paulo Bernardo Silva*

## Capítulo IV

### Das Licenças

#### Seção I

#### Disposições Gerais

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

I - por motivo de doença em pessoa da família;

II - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III - para o serviço militar;

IV - para atividade política;

~~V - prêmio por assiduidade;~~

V - para capacitação; ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

VI - para tratar de interesses particulares;

VII - para desempenho de mandato classista.

~~§ 1º A licença prevista no inciso I será precedida de exame por médico ou junta médica oficial.~~

~~§ 1º A licença prevista no inciso I, bem como cada uma de suas prorrogações, serão precedidas de exame por perícia médica oficial, observado o disposto no art. 204. ([Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008](#))~~

§ 1º A licença prevista no inciso I do caput deste artigo bem como cada uma de suas prorrogações serão precedidas de exame por perícia médica oficial, observado o disposto no art. 204 desta Lei. ([Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009](#))

~~§ 2º O servidor não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a 24 (vinte e quatro) meses, salvo nos casos dos incisos II, III, IV e VII. ([Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))~~

§ 3º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.

Art. 82. A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

#### Seção II

#### Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

~~Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente, descendente, enteado e colateral consanguíneo ou afim até o segundo grau civil, mediante comprovação por junta médica oficial.~~

~~§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.~~

~~§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogada por até 90 (noventa) dias, mediante parecer de junta médica, e, excedendo estes prazos, sem remuneração.~~

~~Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por junta médica oficial. ([Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))~~

~~Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. ([Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008](#))~~

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. ([Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009](#))

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#).

~~§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até trinta dias, podendo ser prorrogada por até trinta dias, mediante parecer de junta médica oficial e, excedendo estes prazos, sem remuneração, por até noventa dias. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)~~

~~§ 2º A licença será concedida, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, por até trinta dias, podendo ser prorrogada por até trinta dias e, excedendo estes prazos, sem remuneração, por até noventa dias. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 441, de 2008\)](#)~~

~~§ 3º Não será concedida nova licença em período inferior a doze meses do término da última licença concedida. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 441, de 2008\)](#)~~

~~§ 2º A licença será concedida, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, por até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por até 30 (trinta) dias e, excedendo estes prazos, sem remuneração, por até 90 (noventa) dias. [\(Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)~~

~~§ 3º Não será concedida nova licença em período inferior a 12 (doze) meses do término da última licença concedida. [\(Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009\)](#)~~

~~§ 2º A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições: [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 479, de 2009\)](#)~~

~~I - por até sessenta dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e [\(Incluído pela Medida Provisória nº 479, de 2009\)](#)~~

~~II - por até noventa dias, consecutivos ou não, sem remuneração. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 479, de 2009\)](#)~~

~~§ 3º O início do interstício de doze meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 479, de 2009\)](#)~~

~~§ 4º A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de doze meses, observado o disposto no § 3º, não poderá ultrapassar os limites estabelecidos nos incisos I e II do § 2º. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 479, de 2009\)](#)~~

§ 2º A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições: [\(Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#).

I - por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e [\(Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

II - por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração. [\(Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

§ 3º O início do interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida. [\(Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

§ 4º A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de 12 (doze) meses, observado o disposto no § 3º, não poderá ultrapassar os limites estabelecidos nos incisos I e II do § 2º. [\(Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

### Seção III

#### Da Licença por Motivo de Afastamento do Cônjuge

Art. 84. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

§ 1º A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração.

~~§ 2º Na hipótese de deslocamento de que trata este artigo, o servidor poderá ser lotado, provisoriamente, em repartição da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo.~~

§ 2º No deslocamento de servidor cujo cônjuge ou companheiro também seja servidor público, civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, poderá haver exercício provisório em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

### Seção IV

## Da Licença para o Serviço Militar

Art. 85. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

Parágrafo único. Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias sem remuneração para reassumir o exercício do cargo.

### Seção V

#### Da Licença para Atividade Política

Art. 86. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

~~§ 1º O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o 15º (décimo quinto) dia seguinte ao do pleito.~~

§ 1º O servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o décimo dia seguinte ao do pleito. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

~~§ 2º A partir do registro da candidatura e até o 15º (décimo quinto) dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença como se em efetivo exercício estivesse, com a remuneração de que trata o art. 41.~~

§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo, somente pelo período de três meses. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

### Seção VI

#### Da Licença Prêmio por Assiduidade

##### Da Licença para Capacitação

[\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

~~Art. 87. Após cada quinquênio ininterrupto de exercício, o servidor fará jus a 3 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a remuneração do cargo efetivo.~~

§ 1º [\(Vetado\)](#).

§ 2º [\(Vetado\)](#).

~~§ 2º Os períodos de licença prêmio já adquiridos e não gozados pelo servidor que vier a falecer serão convertidos em pecúnia, em favor de seus beneficiários da pensão.~~ [\(Mantido pelo Congresso Nacional\)](#)

Art. 87. 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. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#) [\(Vide Decreto nº 5.707, de 2006\)](#)

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o **caput** não são acumuláveis. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

~~Art. 88. Não se concederá licença prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:~~

~~I - sofrer penalidade disciplinar de suspensão;~~

~~II - afastar-se do cargo em virtude de:~~

~~a) licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;~~

~~b) licença para tratar de interesses particulares;~~

~~e) condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva;~~

~~d) afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro.~~

~~Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 1 (um) mês para cada falta.~~ [\(Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

~~Art. 89. O número de servidores em gozo simultâneo de licença prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão ou entidade.~~ [\(Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

Art. 90. ~~(VETADO).~~

## Seção VII

### Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

~~Art. 91. A critério da administração, poderá ser concedida ao servidor estável licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.~~

~~Art. 91. A critério da Administração, poderá ser concedida ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licença para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração, prorrogável uma única vez por período não superior a esse limite. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)~~

Art. 91. A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001\)](#)

~~§ 1º A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.~~

~~§ 1º A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou a interesse do serviço público. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 792, de 2017\)](#) [\(Vigência encerrada\)](#)~~

~~§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 2 (dois) anos do término da anterior.~~

~~§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos dois anos do término da anterior ou de sua prorrogação. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)~~

~~§ 2º A licença suspenderá o vínculo com a administração pública federal e, durante esse período, o disposto nos arts. 116 e 117 não se aplica ao servidor licenciado. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 792, de 2017\)](#) [\(Vigência encerrada\)](#)~~

~~§ 3º Não se concederá a licença a servidores nomeados, removidos, redistribuídos ou transferidos, antes de completarem 2 (dois) anos de exercício. [\(Revogado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)~~

Parágrafo único. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço. [\(Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001\)](#)

## Seção VIII

### Da Licença para o Desempenho de Mandato Classista

~~Art. 92. É assegurado ao servidor o direito a licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, com a remuneração de cargo efetivo, observado o disposto no art. 102, inciso VIII, alínea c.~~

~~Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, observado o disposto na alínea "c" do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites: [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#) [\(Regulamento\)](#)~~

Art. 92. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, observado o disposto na alínea c do inciso VIII do art. 102 desta Lei, conforme disposto em regulamento e observados os seguintes limites: [\(Redação dada pela Lei nº 11.094, de 2005\)](#)

~~I - para entidades com até 5.000 associados, um servidor; [\(Inciso incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)~~

~~II - para entidades com 5.001 a 30.000 associados, dois servidores; [\(Inciso incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)~~

~~III - para entidades com mais de 30.000 associados, três servidores. [\(Inciso incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)~~

~~§ 1º Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades até o máximo de 3 (três), por entidade.~~

~~§ 1º Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)~~

~~§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição, e por uma única vez.~~

I - para entidades com até 5.000 (cinco mil) associados, 2 (dois) servidores; [\(Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014\)](#)

II - para entidades com 5.001 (cinco mil e um) a 30.000 (trinta mil) associados, 4 (quatro) servidores; [\(Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014\)](#).

III - para entidades com mais de 30.000 (trinta mil) associados, 8 (oito) servidores. [\(Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014\)](#)

§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de direção ou de representação nas referidas entidades, desde que cadastradas no órgão competente. [\(Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014\)](#)

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser renovada, no caso de reeleição. [\(Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014\)](#)