MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

PORTARIA Nº 0164/2020

A PRO-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS, no uso de suas atribuições regimentais, com base no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019; Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, Lei nº 8.112/1990, Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019 e tendo em vista o que consta no Memorando Eletrônico nº 21/2020 - PROGEP, de 05.02.2020.

RESOLVE:

Art. 1º - Fica instituído o normativo que dispõe sobre a concessão de Licença para Capacitação aos servidores Técnico-Administrativos e Docentes, no âmbito da Universidade Federal do Amapá, conforme disposição em anexo.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DÊ-SE CIÊNCIA, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Fundação Universidade Federal do Amapá

Homologado em 06/02/2020 por 2039160 - CLEIDIANE FACUNDES MONTEIRO NASCIMENTO, com as atribuições conferidas pelo(a) Portaria nº 1676/2018 - UNIFAP e pelo(a) Ordem de Serviço nº 001/2016-REITORIA/UNIFAP.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A Licença para Capacitação tem por objetivo possibilitar aos servidores a participação em ações de desenvolvimento presenciais ou à distância, que promovam aperfeiçoamento profissional e o fortalecimento da Instituição.

Art. 2º A capacitação é um processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais e individuais.

Art. 3º 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, que poderão ser parcelados em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

§ 1º - A contagem do interstício para fazer jus à Licença para Capacitação ficará suspensa durante as licenças e afastamentos previstos no Art. 20, §4º, nos incisos I, II e IV do Art. 81, e Art. 96-A, da Lei nº 8.112/90, e será retomada a partir do término do impedimento.

Art. 4º Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, nos termos do §3º do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverá ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

Parágrafo único. Aplica-se o interstício mínimo previsto no caput à concessão de participação em programa de treinamento regularmente instituído.

Art. 5º Os noventa dias a que o servidor fizer jus, a cada período quinquenal, para Licença para Capacitação, não são acumuláveis.

Art. 6º A Licença para Capacitação poderá ser concedida para:

I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso de graduação ou especialização, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;

III - participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou

IV - 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 serviço dessa natureza, no País ou no exterior.

§ 1º Para fins das atividades voluntárias, as ações desenvolvidas devem considerar o que preconiza o Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019 e a afinidade com a função social da Universidade Federal do Amapá.

§ 2º Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento para pós-graduação stricto sensu, mestrado, doutorado e pós-doutorado, ou estudo no exterior, o servidor poderá utilizar a Licença para Capacitação.

Art. 7º Será concedida a Licença para Capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for superior a trinta horas semanais, conforme o quadro abaixo:

Número de dias de licença	Carga horária mínima
15	65
30	129
45	194
60	258

75	323
90	387

§ 1º Somente será deferida a Licença para Capacitação quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

§ 2º Considera-se inviabilidade de horários:

I – Curso presencial com horário concomitante com a jornada de trabalho;

II – Ações de desenvolvimento fora do Estado;

§ 3º Servidores em jornada de trabalho reduzida não poderão pleitear Licença para Capacitação para ações de desenvolvimento na modalidade à distância, em decorrência de possível compatibilidade de horários entre a realização do curso e a jornada de trabalho, exceto os servidores enquadrados na Lei nº 13.370/16.

Art. 8º A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas estabelecerá, com base no Dimensionamento da Força de Trabalho, o quantitativo de servidores que usufruirão simultaneamente a Licença para Capacitação.

Parágrafo único. O quantitativo não poderá ser superior a dois por cento dos servidores em exercício na Universidade Federal do Amapá, e o eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior, conforme Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Art. 9º Curso conjugado com 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, terão todos os custos diretos ou indiretos com inscrição, deslocamento, hospedagem e realização da ação de desenvolvimento de exclusiva responsabilidade do servidor, salvo quando houver:

I - disponibilidade orçamentária;

II - interesse da administração; e

III - aprovação do dirigente máximo do órgão ou entidade.

Parágrafo único. Nestes termos, para requerer a Licença para Capacitação, o servidor deverá apresentar todas as informações e os documentos referenciados nos Art 24 e 32 da Instrução Normativa n.º 201, de 11 de setembro de 2019.

Art. 10º A autoridade máxima da Instituição poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

I - a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;

II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

III - atendimento das condições previstas no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, para a realização da ação de desenvolvimento; e

IV - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

Art. 11 Sob qualquer modalidade de afastamento por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e

II - 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.

CAPÍTULO II
DA CONCESSÃO

Art. 12 O servidor interessado em requerer a Licença para Capacitação deverá encaminhar processo à Divisão de Capacitação e Educação Profissional.

Parágrafo único. Para fins de concessão da Licença para Capacitação, a Divisão de Capacitação e Educação Profissional avaliará a relação da ação de desenvolvimento com a unidade de lotação e/ou cargo do servidor, com base no Decreto nº 5.824/2006.

Art. 13 Ao Departamento de Administração de Pessoal - DAP caberá análise quanto ao cumprimento dos seguintes requisitos:

I - informações acerca do tempo de efetivo exercício;

II - existência de períodos de afastamento por licença para tratar de assuntos particulares;

III - períodos de gozo de licença para capacitação ou de afastamentos relacionados no art. 96-A da Lei nº 8.112/90.

IV – Quantitativo de servidores em usufruto de Licença para Capacitação, nos termos do Art. 8º desta Portaria.

Art. 14 Para solicitar a utilização de saldo remanescente oriundo de interrupção de licença para capacitação, o servidor deverá instruir novo processo de solicitação, demonstrando, em relação ao período remanescente, o cumprimento dos requisitos para concessão da licença para capacitação, previstos no Decreto nº 9.991, de 2019, e na Instrução Normativa nº 201, de 2019.

CAPÍTULO III
DO PROCESSO DE SOLICITAÇÃO

Art. 15 O processo referente à licença para capacitação deverá ser instruído com:

a) Formulário padrão de requerimento de Licença para Capacitação;

b) Justificativa quanto à relevância da ação de desenvolvimento para a instituição, alinhada ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP da UNIFAP (para docentes e técnicos);

c) Manifestação da Chefia Imediata quanto à importância da ação de desenvolvimento para a Unidade de trabalho, e que não haverá prejuízo no andamento das atividades desenvolvidas na unidade de lotação em função do afastamento do servidor, considerando a possibilidade de não haver reposição da força de trabalho durante o período da licença (para docentes e técnicos);

d) Ata da reunião ordinária do Colegiado, autorizando o afastamento para usufruto da licença para capacitação (para docentes);

e) Declaração de Matrícula no Curso de Capacitação (para docentes e técnicos);

f) Declaração de adimplência da Corregedoria da UNIFAP (para técnicos e docentes);

g) Declaração de quitação da Biblioteca Central da UNIFAP (para docentes e técnicos);

h) Certidão de adimplência do DERCA (para docentes);

i) Programa/plano de estudos da ação de desenvolvimento;

j) Plano de trabalho, quando se tratar de afastamento para grupo de pesquisa, treinamento em serviço e atividades voluntárias, contendo objetivos, etapas, cronograma e resultados esperados (metas);

k) Informação acerca da necessidade ou não de pagamento de inscrição na ação de capacitação, observados os incisos de I a III, do Art. 9º, desta Portaria;

l) Quando da elaboração de trabalho de conclusão de curso de graduação ou de pós graduação, parecer do orientador justificando a necessidade do afastamento.

Parágrafo único: o não atendimento a quaisquer dos itens acima implicará na devolução do processo a unidade de lotação do servidor, para que as pendências identificadas sejam sanadas.

Art. 16 Caberá à Divisão de Capacitação e Educação Profissional:

a) Verificar se ação de desenvolvimento proposta pelo servidor está alinhada ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP vigente;

b) Analisar a aplicabilidade da ação no ambiente de trabalho do requerente;

c) Emitir parecer favorável à Licença para Capacitação e posterior encaminhamento ao Departamento de Administração de Pessoal;

d) Acompanhar e receber o relatório final e demais documentações comprobatórias de conclusão da ação de desenvolvimento para juntada aos autos do processo.

Parágrafo único: caberá à autoridade máxima da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas homologar a portaria de concessão da Licença para Capacitação.

CAPÍTULO III
DA ANÁLISE DE MÉRITO

Art. 17 Na análise dos pedidos de licença para capacitação serão considerados os seguintes aspectos da ação de desenvolvimento:

I- relevância da ação de capacitação para a Universidade Federal do Amapá;

II- interesse do servidor e pertinência das justificativas apresentadas;

III- relação do conteúdo do programa da ação de capacitação com o cargo ocupado e/ou com as atividades desenvolvidas pelo servidor;

IV- adequação entre o tempo de duração da licença requerida e o período de realização do curso ou evento pretendido;

V- previsão no planejamento interno da unidade organizacional e ausência de prejuízo para a continuidade das suas atividades.

CAPÍTULO IV
DA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO

Art. 18 No caso de o servidor não concordar com a decisão dada ao seu pedido de Licença para Capacitação, poderá apresentar recurso, no prazo de 10 dias, contados da ciência do servidor, acerca da decisão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único: Consideram-se instâncias imediatamente superiores, o Gabinete da Reitoria e o Conselho Superior Universitário.

CAPÍTULO
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 A Licença para Capacitação poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração.

§ 1º A interrupção do afastamento a pedido do servidor, motivada por caso fortuito ou força maior, não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.

§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese do § 1º serão avaliadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento à Universidade Federal do Amapá, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º.

§ 4º Caso o servidor deseje usufruir o período remanescente da Licença para Capacitação, deverá abrir um novo processo.

§5º Quando a licença para capacitação for concedida de forma parcelada, nos termos do §3º do art. 25 do Decreto nº 9.991, de 2019, deverá ser observado o interstício mínimo de sessenta dias entre quaisquer períodos de gozo de licença para capacitação.

Art. 20 Ao término da Licença para Capacitação, o servidor retornará às atividades em sua unidade de lotação.

Art. 21 Em até 30 dias após o encerramento do período de afastamento para a ação de capacitação, o servidor deverá apresentar junto à Divisão de Capacitação e Educação Profissional:

I - Cópia do Certificado de participação ou documento equivalente que comprove a participação;

II - relatório de atividades desenvolvidas; e

III - cópia de trabalho de conclusão, monografia, dissertação ou tese, com assinatura do orientador, quando for o caso.

Parágrafo único: A não apresentação da documentação de que trata este artigo sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.

Art. 22 O abandono ou a não conclusão da ação, ocasionará a abertura de processo administrativo disciplinar para apuração da responsabilidade do servidor, inclusive quanto ao ressarcimento dos encargos financeiros custeados pela UNIFAP durante o afastamento.

Art. 23 Caberá à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas o aprimoramento permanente das disposições estabelecidas neste Normativo.

Art. 24 Os casos omissos serão decididos pela PROGEP.

Cleidiane Facundes Monteiro do Nascimento
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas
Portaria nº 1.676/2018-UNIFAP