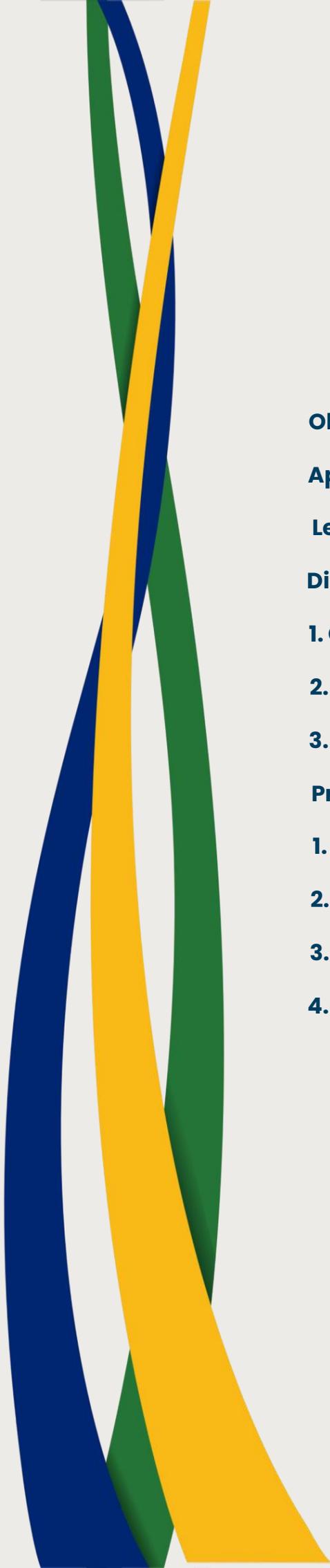




# **Manual de Procedimentos**

## **Licença para Capacitação**



## Sumário

<b>Objetivo .....</b>	<b>3</b>
<b>Aplicação .....</b>	<b>3</b>
<b>Legislação .....</b>	<b>4</b>
<b>Disposições Gerais .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Conforme disposto na Lei nº 20.756/2020.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Conforme disposto na Lei nº 9.738/2020 .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Conforme disposto no Decreto nº 9.802/2021.....</b>	<b>9</b>
<b>Procedimentos Gerais .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Servidor lotado no órgão de origem .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Servidor à disposição ou cedido .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Lançamento no Rhnet .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Fluxograma do processo .....</b>	<b>12</b>



## **Objetivo**

**O presente manual visa padronizar e direcionar as atividades administrativas e procedimentais relativas à concessão de licença capacitação na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.**

## **Aplicação**

**Este manual tem abrangência no âmbito das competências regimentais das unidades setoriais de gestão e desenvolvimento de pessoas da Administração Pública Estadual direta, autárquica e fundacional.**



## Legislação

**Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências.**

**Decreto Numerado nº 9.738/2020, que institui a Política Estadual de Capacitação e Desenvolvimento Profissional a ser aplicada aos servidores e dá outras providências.**

**Decreto nº 9.802, de 26 de janeiro de 2021, que dispõe sobre a regulamentação dos procedimentos que envolvem a execução, a estruturação, a organização, a padronização e a gestão da folha de pagamento na administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Goiás.**

## Disposições Gerais

### 1. Conforme disposto na Lei nº 20.756/2020:

**Art. 162.** Após cada quinquênio de efetivo exercício prestado ao Estado de Goiás, na condição de titular de cargo de provimento efetivo, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração ou subsídio, por 90 (noventa) dias, para participar de curso de capacitação profissional, que deverá visar a seu melhor aproveitamento no serviço público.

§ 1º O período de que trata o caput poderá ser fracionado, a depender da duração da capacitação.

§ 2º Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis, sendo vedada sua conversão em pecúnia.

§ 3º Para apuração do quinquênio computar-se-á, também, o tempo de serviço prestado anteriormente em outro cargo estadual, desde que entre um e outro não haja interrupção de exercício por prazo superior a 30 (trinta) dias.

§ 4º Em caso de acumulação de cargos, a licença para capacitação será concedida em relação a cada um deles simultânea ou separadamente, sendo sempre independente o cômputo do quinquênio em relação a cada um dos cargos.

#### Nos termos do:

- Art. 30 da lei 20.756/2020, a licença para capacitação é considerada como efetivo exercício.
- Art. 41 da citada lei, a licença para capacitação não poderá ser concedida ao servidor em estágio probatório.

## 2. Conforme disposto no Decreto Numerado nº 9.738 / 2020:

**Art. 27.** A concessão da licença para capacitação é de competência do titular do órgão ou da entidade de origem do servidor e, em caso de disposição ou cessão, o titular do órgão ou da entidade requisitante ou cessionário deve remeter a solicitação à origem com manifestação prévia.

**Art. 28.** A licença de capacitação deverá ser fracionada, conforme a duração da capacitação:

I - a capacitação com duração mínima de 20 (vinte) horas e até 40 (quarenta) horas corresponderá à licença de 15(quinze) dias;

II - a capacitação com duração acima de 40 (quarenta) horas e até 90 (noventa) horas corresponderá à licença de 30(trinta) dias;

III - a capacitação com duração acima de 90 (noventa) horas e até 180 (cento e oitenta) horas corresponderá à licença de 60 (sessenta) dias; e

IV - a capacitação com duração acima de 180 (cento e oitenta) horas corresponderá à licença de 90 (noventa) dias.

**Art. 29.** Serão também consideradas como ação educacional com a finalidade de concessão de licença para capacitação:

I - a participação em intercâmbio, cujo objetivo esteja relacionado à área de atuação profissional; e

II - a elaboração de trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado ou pós-doutorado.

**Parágrafo único.** Para a elaboração de trabalho de conclusão de curso, dissertação ou tese, será considerado o tempo de duração do respectivo curso na definição da duração da capacitação e será respeitado o limite máximo de 45 (quarenta e cinco) dias para o primeiro e de 90 (noventa) dias para os dois últimos.

**Art. 30.** A licença não será acumulável e deverá ser usufruída até o término do quinquênio subsequente, com a vedação de sua conversão em pecúnia.

**Art. 31.** Para a apuração do quinquênio se computará, também, o tempo de serviço prestado anteriormente em outro cargo estadual, desde que entre um e outro não haja interrupção de exercício por prazo superior a 30 (trinta) dias.

**Art. 32.** Em caso de acumulação de cargos, a licença para capacitação será concedida em relação a cada um deles simultânea ou separadamente, também sempre será independente o cômputo do quinquênio em relação a cada um dos cargos.

**Art. 33.** Não será concedida licença para capacitação ao servidor com participação em cursos de frequência obrigatória, a exemplo dos cursos de aperfeiçoamento e de formação, vinculados ou não à evolução funcional na carreira.

**Parágrafo único.** Antes da concessão de licença ou qualquer outra forma de afastamento a servidor acusado em processo administrativo disciplinar, será ouvida a autoridade competente, que se manifestará sobre a conveniência e a oportunidade da concessão.

**Art. 34.** O número de servidores que poderá licenciar-se concomitantemente deverá respeitar o limite máximo de 20% (vinte por cento) do efetivo lotado no órgão ou na entidade.

§ 1º Caso o número de interessados em licenciar-se supere o limite estabelecido no caput deste artigo deverão ser utilizados de forma sucessiva os seguintes critérios de prioridade de concessão:

- I** - servidores que tiverem completado o quinquênio há mais tempo;
- II** - servidores que demonstrarem que as ações de capacitação têm relação direta com suas funções;
- III** - servidores que não foram contemplados anteriormente com essa mesma licença;
- IV** - servidores que possuírem maior tempo de serviço na unidade ou setor; e
- V** - servidores que possuírem maior idade.

**§ 2º Caberá à unidade de gestão e desenvolvimento de pessoas de cada pasta, ou equivalente, controlar o limite de que trata o caput deste artigo.**

**Art. 35. Caberá às unidades de gestão e desenvolvimento de pessoas, ou equivalentes, fornecer à respectiva Escola de Governo, descrita no art. 4º deste Decreto, dados e informações relacionados às licenças para capacitação concedidas, na forma e na periodicidade definidas em ato complementar.**

**Art. 36. Em até 30 (trinta) dias contados do término da licença para capacitação, o servidor deverá demonstrar o seu usufruto, que será condizente com a solicitação que motivou a concessão, e deverá apresentar, no que couber:**

- I – certificado que comprove a conclusão da atividade de capacitação;**
- II – documento que comprove frequência, participação e aproveitamento na atividade de capacitação profissional;**
- III – comprovante de entrega do trabalho de conclusão de curso, dissertação ou tese; e**
- IV – declaração informando nome da capacitação realizada, local de realização, instituição, período de realização, atividades desenvolvidas, e a administração pode a qualquer tempo solicitar documento que efetivamente comprove a conclusão da capacitação.**

**Parágrafo único. O servidor que apresentar documento firmando declaração falsa para as comprovações de que trata este artigo poderá sofrer as punições administrativas cabíveis, sem prejuízo da responsabilização civil e criminal.**

**Art. 37. Caso o servidor não conclua o curso ou a atividade de forma integral, por motivo injustificado, os dias não comprovados serão computados como falta injustificada ao serviço, e o servidor será notificado da efetivação do respectivo desconto em folha de pagamento.**

### **3. Conforme disposto no Decreto nº 9.802/2021:**

**Art. 26. O afastamento relacionado com os motivos discriminados a seguir deverá ser solicitado pelo servidor com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, e o processo administrativo que cuidará do ato concessivo deverá aportar na Unidade Setorial de origem com no mínimo 45 (quarenta e cinco) dias do início da fruição de:**

...

**II - licença para capacitação; e**

...

# Procedimentos Gerais

## 1. Servidor lotado no órgão de origem:

1. Servidor autua processo no SEI com formulário Licença para Capacitação devidamente preenchido e assinado.
2. Chefia imediata manifesta sobre a concordância ou não da licença.
3. Os autos são encaminhados à Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GGDP ou equivalente, do órgão de origem do servidor. **Sugestão de prazo mínimo de 45 dias anteriores ao usufruto do benefício.**
4. GGDP analisa os autos (verifica se o servidor tem algum impedimento ou se ultrapassou o **limite de 20% de servidores afastados pela mesma licença**, nos termos da Lei 20.756/2020 e do Decreto 9.738/2020).
5. Caso tenha algum impedimento, os autos são retornados para ciência do servidor.
6. Caso não tenha impedimento, a GGDP encaminha os autos à Corregedoria-Geral do Estado para análise quanto a processo administrativo disciplinar (ou, caso tenha acesso ao sistema da CGE, faz a consulta).
7. Caso esteja respondendo processo administrativo disciplinar, a GGDP envia os autos ao servidor para ciência acerca do impedimento.
8. Caso não tenha processo administrativo disciplinar em desfavor do servidor ou não esteja cumprindo penalidade, a GGDP elabora histórico funcional e despacho sugerindo o deferimento da licença.
9. GGDP encaminha os autos ao Gabinete do titular da Pasta para manifestação final.
10. Após o retorno dos autos, a GGDP lança no RHnet e encaminha os autos para ciência do servidor e sua chefia imediata.

**OBS.: O usufruto do benefício dar-se-á na data do ato concessório.**

## Procedimentos Gerais

### 2. Servidor à disposição ou cedido:

1. Servidor autua processo no SEI com formulário Licença para Capacitação devidamente preenchido e assinado.
2. Chefia imediata manifesta sobre a concordância ou não da licença.
3. Os autos são encaminhados à Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GGDP ou equivalente, do órgão de lotação atual. Sugestão de prazo mínimo de 45 dias anteriores ao usufruto do benefício.
4. GGDP analisa os autos (verifica se o servidor tem algum impedimento ou se ultrapassou o limite de 20% de servidores afastados pela mesma licença, nos termos da Lei 20.756/2020 e o Decreto 9.738/2020).
5. Caso tenha algum impedimento, os autos são retornados para ciência do servidor.
6. Caso não tenha impedimento, a GGDP encaminha os autos à Corregedoria-Geral do Estado para análise quanto a processo administrativo disciplinar (ou, caso tenha acesso ao sistema da CGE, faz a consulta).
7. Caso esteja respondendo processo administrativo disciplinar, a GGDP envia os autos ao servidor para ciência acerca do impedimento.
8. Caso não tenha processo administrativo disciplinar em desfavor do servidor ou não esteja cumprindo penalidade, a GGDP elabora histórico funcional e encaminha para a GGDP ou equivalente do órgão de origem.
9. GGDP ou equivalente do órgão de origem elabora despacho sugerindo o deferimento e encaminha para o Gabinete do titular da Pasta para manifestação final.
10. Após o retorno dos autos, a GGDP ou equivalente da origem encaminha os autos à GGDP ou equivalente do órgão de lotação para que essa faça o lançamento no Rhnet e cientifique o servidor e sua chefia imediata.

**OBS.: O usufruto do benefício dar-se-á na data do ato concessório.**

## Procedimentos Gerais

### 3. Lançamento no RHnet:

**Cadastro → Ocorrências Servidor → Afastamento - (1123 - Licença para capacitação) → digita o CPF → informa o vínculo → data de início → data de término → diploma legal → informa o nº do despacho de concessão → data do despacho → OK**

**OBS 1: O campo “Retificação eSocial” deverá ser preenchido quando houver alterações nas informações e/ou dados da Portaria de concessão de Licença para Capacitação já lançados no RHNet, portanto, já enviadas ao eSocial:**

**Em “Origem da Retificação” escolher entre as três opções: 1 - Por iniciativa do empregador, 2 - Revisão administrativa, 3 - Determinação judicial;**

**Em “Tipo do Processo” escolher entre as três opções: 1 - Administrativo, 2 - Judicial, 3 - Número de Benefício do INSS**

**E anotar o “Número do Processo”.**

### 4. Fluxograma do processo:

**[Licença para capacitação](#)**



## **Gerência da Rede de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas**

### **Equipe Técnica – GT Assentamento Digital**

**Antonio Albino Silva Junior**

**Cláudia Ferreira de Azevedo Faria**

**Cleyser Alves de Souza**

**Diogo Curado de Oliveira**

**Elieser da Silva Rodrigues**

**Ester Teixeira Martins**

**Glauco Vitti Bonturi**

**Janaína Borges Silvério Teixeira**

**Jhonatas dos Santos Lima**

**Juarez Pereira de Freitas Júnior**

**Karen de Oliveira Santos**

**Kelly Ribeiro Ramos**

**Kenia Cristina Lacerda**

**Larissa de Gouveia Coelho**

**Leandra Machado Godinho**

**Lilian Beatriz Jaime**