



Manual de Procedimentos

Licença para Capacitação



Sumário

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



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