

ATO Nº 411/SERH.GDGCA.GP, DE 6 DE OUTUBRO DE 2003

Dispõe sobre os critérios para a concessão da licença para capacitação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

O **PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e tendo em vista o disposto no art. 87 da Lei nº 8.112/90, de 11 de dezembro de 1990, com a redação dada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, e o constante do Processo TST - 86.197/2003-9,

RESOLVE:

Art. 1º 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.

§ 1º Para efeitos deste Ato, curso de capacitação profissional compreende eventos de treinamento, na modalidade presencial ou a distância, destinados à aquisição, atualização ou ampliação de conhecimentos, habilidades, técnicas ou métodos de trabalho, em que haja avaliação final de aprendizagem. [\(Redação dada pelo Ato n. 152/SEGPES.GDGSET.GP, de 28 de março de 2014\)](#)

§ 2º Os períodos de licença de que trata o *caput* deste artigo não são acumuláveis e podem ser gozados apenas durante o quinquênio subsequente ao da aquisição.

§ 3º O interesse da Administração é definido em razão das possibilidades de aproveitamento do conteúdo do curso para a melhoria do desempenho das tarefas do servidor ou incremento de sua produtividade nas áreas de interesse do Tribunal.

§ 4º Os eventos passíveis de concessão de licença para capacitação deverão possuir carga horária semanal mínima de 20 (vinte) horas, para modalidade presencial, e de 25 (vinte e cinco) horas, para metodologia a distância. [\(Incluído pelo Ato n. 152/SEGPES.GDGSET.GP, de 28 de março de 2014\)](#)

§ 5º A licença para capacitação pode destinar-se a pesquisas e levantamentos de dados necessários à elaboração de monografia de graduação

ou pós-graduação *lato sensu* e de dissertação ou tese de pós-graduação *stricto sensu*, situação que deve ser comprovada ao final do afastamento, mediante apresentação do respectivo trabalho escrito ou na forma definida pelo art. 4º deste Ato. ([Incluído pelo Ato n. 152/SEGPES.GDGSET.GP, de 28 de março de 2014](#))

Art. 2º A licença para capacitação poderá ser fracionada, não podendo a menor parcela ser inferior a 5 (cinco) dias, incluído o prazo para deslocamento, quando for o caso.

Art. 3º A concessão da licença deverá ser solicitada pelo servidor, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias do seu início, mediante requerimento dirigido ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, instruído com o conteúdo programático expedido pela entidade promotora do evento, carga horária e período de realização e, ainda, a manifestação fundamentada da chefia imediata.

Parágrafo único. O servidor requisitado deverá requerer a concessão da licença prevista no *caput* do art. 1º no órgão de origem, após prévia manifestação do órgão cessionário quanto à oportunidade e conveniência do afastamento.

Art. 4º O servidor deverá apresentar à Secretaria de Recursos Humanos, em até trinta dias após o final do evento, comprovante de aproveitamento ou certificado de conclusão fornecido pela entidade promotora.

§ 1º O prazo de que trata o *caput* deste artigo poderá ser prorrogado, mediante justificativa do servidor, devidamente fundamentada.

§ 2º O descumprimento da obrigação fixada no *caput* deste artigo poderá acarretar a instauração de sindicância nos termos da legislação vigente.

Art. 5º A contagem do período aquisitivo da licença para capacitação ficará suspensa durante as ausências que não forem consideradas como de efetivo exercício.

Parágrafo único. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença na proporção de 1 (um) dia para cada falta.

Art. 6º Não se concederá licença para capacitação ao servidor que, no período aquisitivo, sofrer penalidade disciplinar.

Parágrafo único. A ocorrência do disposto neste artigo implicará nova contagem do quinquênio, da data da publicação da penalidade ou do reinício do exercício após a suspensão, desprezando-se o tempo anterior do respectivo período aquisitivo.

Art. 7º O servidor poderá requerer em situações excepcionais e devidamente justificadas a suspensão da licença, sem perder o direito ao gozo do período restante, observado o disposto no § 2º do art. 1º deste Ato.

Art. 8º O número de servidores em gozo simultâneo da licença para capacitação não poderá ser superior a 10% (dez por cento) da lotação da respectiva unidade administrativa.

Parágrafo único. No caso de dois ou mais servidores de uma mesma unidade administrativa requererem a concessão da licença na mesma data e para o mesmo período, terá preferência o que tiver obtido a maior média entre as 2 (duas) últimas avaliações de desempenho.

Art. 9º Os custos decorrentes da participação nos eventos de que trata o art. 1º deste Ato serão de exclusiva responsabilidade do servidor.

Art. 10. Ao servidor em licença para capacitação fica assegurada a remuneração integral, inclusive a correspondente ao cargo em comissão ou função comissionada que ocupa, se for o caso. ([Redação dada pelo Ato n. 207/DILEP.SEGPES.GDGSET.GP, de 15 de abril de 2015](#))

Parágrafo único. Na hipótese de não obter o aproveitamento mínimo exigido no curso para o qual se licenciou, reporá o servidor a remuneração correspondente ao período de afastamento, sendo este período excluído da contagem de seu tempo de serviço.

Art. 11. Na contagem do primeiro período de licença para capacitação será considerado o tempo de serviço adquirido na forma da Lei n.º 8.112/90, não usufruído ou contado em dobro para efeito de licença-prêmio, observada a legislação em vigor até 15 de outubro de 1996.

Art. 12. Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

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

Ministro FRANCISCO FAUSTO PAULA DE MEDEIROS

Este texto não substitui o original publicado no Boletim Interno do Tribunal Superior do Trabalho.