



Data
29/08/2025 18:48:37

Setor de Origem
IFSULDEMINAS - IFSULDEMINAS - PROGEP

Tipo
Assessoramento Jurídico: Dúvidas

Assunto
Consulta acerca da percepção de bolsas por servidores em licenças ou afastamentos

Interessados
Clayton Silva Mendes, Joao Tadeu Gomes, Alanna Pires da Silva Soares, Daniela Ferreira Cardoso, Regiane Cristina Magalhaes, Michelle da Silva Marques

Situação
Em trâmite

Trâmites

- 1 de Setembro de 2025 às 10:02
Recebido por: IFSULDEMINAS - PROGEP: Clayton Silva Mendes
- 29 de Agosto de 2025 às 20:21
Enviado por: IFSULDEMINAS - PFED: Dauri Ribeiro da Silva
- 29 de Agosto de 2025 às 20:05
Recebido por: IFSULDEMINAS - PFED: Dauri Ribeiro da Silva
- 29 de Agosto de 2025 às 18:49
Enviado por: IFSULDEMINAS - PROGEP: Clayton Silva Mendes



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais
IFSULDEMINAS

PARECER Nº10/2025/PROGEP/IFSULDEMINAS

PARECER ADMINISTRATIVO

Interessado: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – IFSULDEMINAS

Assunto: Possibilidade de percepção de bolsas por servidores em situações de afastamento ou licença.

I – RELATÓRIO

Trata-se de consulta formulada no âmbito da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas acerca da possibilidade de **servidores do IFSULDEMINAS perceberem bolsas de ensino, pesquisa, extensão ou de agências de fomento** quando estiverem afastados ou em gozo de licenças previstas na Lei nº 8.112/1990 e em normativas internas.

O questionamento envolve especialmente os seguintes afastamentos/licenças:

1. Afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu (qualificação);
 2. Licença para capacitação;
 3. Licença para tratamento da própria saúde e licença por motivo de doença em pessoa da família;
 4. Licença maternidade e paternidade.
-

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Afastamento para qualificação

A Resolução IFSULDEMINAS nº 367/2023, em seu art. 111, dispõe que, durante o período de afastamento, o servidor não poderá exercer quaisquer atividades remuneradas **desvinculadas do programa de pós-graduação ou projeto de pesquisa**, ressalvados os casos legais de acumulação de cargos. O art. 130 da mesma norma reforça a vedação.

Portanto, **somente será permitida a percepção de bolsas diretamente vinculadas ao programa de pós-graduação ou ao projeto de pesquisa que fundamenta o afastamento**, estando vedadas quaisquer outras modalidades de bolsas durante esse período.

2. Licença para capacitação

A Lei nº 8.112/1990, em seus arts. 87 e seguintes, não estabelece vedação expressa quanto ao recebimento de bolsas durante a licença para capacitação. Da mesma forma, não há restrição em normativas internas.

Assim, entende-se que é possível a percepção de bolsas durante esse afastamento. Ressalta-se, contudo, que ao término da licença o servidor deverá apresentar a devida comprovação da **conclusão da capacitação que fundamentou a licença**, nos termos da legislação vigente.

3. Licença para tratamento da própria saúde e por motivo de doença em pessoa da família

A Lei nº 8.112/1990 (arts. 202 a 206) disciplina a licença para tratamento da própria saúde, assegurando remuneração integral e afastamento do servidor do exercício do cargo. Não há previsão literal que vede expressamente o desempenho de atividades remuneradas.

Todavia, a **Nota Técnica nº 3514/2020/CGUNE/CRG** equipara os efeitos da licença saúde aos da licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 81, I e §3º), concluindo que é incompatível o exercício de outra atividade remunerada durante tais afastamentos.

A interpretação consolidada é que, se o servidor encontra-se **incapacitado para o exercício de seu cargo público**, não é razoável admitir que exerça concomitantemente outras atividades remuneradas, ainda que na forma de bolsas, sob pena de configurar:

- incompatibilidade médica;
- eventual fraude à finalidade da licença;
- hipótese de acumulação ilícita de vínculos (art. 118 da Lei nº 8.112/1990).

Portanto, durante licenças de saúde, **não é possível a percepção de bolsas**.

4. Licença maternidade, paternidade ou similares

O Decreto nº 6.690/2008, ao regulamentar a prorrogação da licença maternidade (Programa Empresa Cidadã), estabelece que, durante o período adicional, não pode haver exercício de atividade remunerada. Apesar do texto tratar especificamente sobre o período de prorrogação, entende-se que a vedação ao período regular da licença está intrínseca. Recentemente, a **Lei nº 14.925/2024** trouxe flexibilizações relacionadas ao recebimento de bolsas em programas de fomento à pesquisa. Via de regra, entendemos pela vedação da concessão.

III – CONCLUSÃO

Diante do exposto, esta Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas **opina administrativamente**:

1. **Afastamento para qualificação** – Somente será permitida a percepção de bolsas diretamente vinculadas ao programa de pós-graduação ou ao projeto de pesquisa que fundamenta o afastamento. As demais modalidades de bolsas estão vedadas.
2. **Licença para capacitação** – Não há vedação normativa expressa ao recebimento de bolsas. Recomenda-se apenas que, ao término da licença, o servidor apresente a comprovação da conclusão da capacitação objeto do afastamento.
3. **Licença para tratamento da própria saúde e por motivo de doença em pessoa da família** – Não é possível a percepção de bolsas, haja vista a incompatibilidade com a finalidade da licença, conforme interpretação da Nota Técnica nº 3514/2020/CGUNE/CRG.
4. **Licença maternidade/paternidade** – A regra geral é a vedação ao exercício de atividades remuneradas durante o período da licença (Decreto nº 6.690/2008). Contudo, admite-se discussão sobre hipóteses específicas de bolsas vinculadas à pesquisa, carecendo de análise jurídica neste caso.
5. **Férias** - durante o período de férias regulares, não há impedimento.

É o parecer administrativo que submetemos à Procuradoria Federal junto ao IFSULDEMINAS para apreciação e emissão do competente parecer jurídico, em especial à licença maternidade/paternidade.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Clayton Silva Mendes, PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS - CD2 - IFSULDEMINAS - PROGEP**, em 29/08/2025 18:46:34.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 29/08/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsuldeminas.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 585823

Código de Autenticação: 70603144c9



Documento eletrônico gerado pelo SUAP (<https://suap.ifsuldeminas.edu.br>)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS
Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pousa Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

Despacho:

Ao Senhor Procurador, encaminho à sua consideração.

Despacho assinado eletronicamente por:

- Clayton Silva Mendes, PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS - IFSULDEMINAS - PROGEP, IFSULDEMINAS - PROGEP, em 29/08/2025 18:49:46.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS

Avenida Vicente Simões, 1.111, Nova Pouso Alegre, POUSO ALEGRE / MG, CEP 37553-465 - Fone: (35) 3449-6150

Despacho:

Estou de acordo com o parecer emitido pela PROGEP. Quanto à licença maternidade/paternidade, resta analisar cada caso concreto, na medida em que surgirem, podendo ser permitido, excepcionalmente, desde que se refiram a bolsas acadêmicas/pesquisas que sejam compatíveis com a finalidade deste tipo de licença. Atenciosamente.

Despacho assinado eletronicamente por:

- Dauri Ribeiro da Silva, PROCURADOR(A) CHEFE - IFSULDEMINAS - PFED, IFSULDEMINAS - PFED, em 29/08/2025 20:21:03.