



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz



INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 001/ 2016 VDDIG/ENSP

O Vice Diretor de Desenvolvimento Institucional e Gestão da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, no uso da competência que lhe confere a Portaria da ENSP 004/2008,

RESOLVE:

1.0 – DO PROPÓSITO

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS E ORIENTAÇÕES ADICIONAIS PARA CONCESSÃO DE LICENÇA CAPACITAÇÃO PARA SERVIDORES DA ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA.

2.0 – DO OBJETIVO

Definir critérios e orientações para conceder licença capacitação para servidores da Escola Nacional de Saúde Pública.

3.0 – DO INSTITUTO

3.1 A licença para capacitação foi introduzida na Lei nº 8.112/1990, pela Lei nº 9.527/1997, que deu nova redação ao artigo 87 do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais.

art. 87. 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 (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/97)

Parágrafo Único – Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/97).

3.2 O Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal estabelece o seguinte:

art. 10 - Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade onde se encontrar em exercício, licença remunerada, por até três meses, para participar de ação de capacitação.

*§ 1º - A concessão da licença de que trata o caput fica condicionada ao **planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição.***

*§ 2º - A licença para capacitação poderá ser **parcelada**, não podendo a menor parcela ser inferior a trinta dias.*

*§ 3º - O órgão ou entidade **poderá** custear a inscrição do servidor em ações de capacitação durante a licença a que se refere o ocupante deste artigo.*

*§ 4º - A licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a **elaboração de dissertação de mestrado ou tese de doutorado**, cujo objeto seja compatível com o plano anual de capacitação da instituição. (grifo nosso)*

3.3 Além do que estabelece o § 4º acima, Notas Técnicas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão estendem a licença para capacitação para elaboração de trabalho final de curso de graduação ou pós-graduação lato sensu.

NOTA TÉCNICA 178/2009/COGES/DENOP/SRH/MP

Possibilidade de usufruir Licença capacitação para elaboração de trabalho final de curso de graduação e pós-graduação lato sensu, desde que esses cursos estejam inseridos no plano de capacitação do órgão ao qual pertence o servidor e guarde pertinência com as suas diretrizes institucionais.

NOTA TÉCNICA 263/2009/COGES/DENOP/SRH/MP

Possibilidade de concessão de licença capacitação para elaboração de trabalho de conclusão de curso de graduação, desde que o objeto do curso esteja inserido no Plano Anual de Capacitação do órgão, assim como a capacitação esteja no contexto das atribuições do cargo do servidor.

3.4 Definações importantes para análise de solicitação para licença capacitação são estabelecidas no Decreto 5707/2006:

Art. 2o Para os fins do Decreto 5707/2006, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

4.0 – PERÍODO AQUISITIVO

4.1 Os períodos aquisitivos quinquenais para a licença para capacitação são computados da seguinte forma:

a) a partir da data de entrada em exercício após a posse no cargo efetivo, para os servidores admitidos a partir de 15 de outubro de 1996;

b) para os servidores admitidos anteriormente a 15 de outubro de 1996, é resguardado o direito ao cômputo do tempo de serviço para a licença capacitação, observada a prescrição quinquenal para o usufruto (art. 7º da Lei nº 9527/1997).

4.2 Não são computados como de efetivo exercício: os dias de faltas não justificadas, bem como os afastamentos e licenças sem remuneração previstos na Lei 8.112/1990, a saber:

Art. 103. Contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria e disponibilidade:

I - o tempo de serviço público prestado aos Estados, Municípios e Distrito Federal;

II - a licença para tratamento de saúde de pessoal da família do servidor, com remuneração, que exceder a 30 (trinta) dias em período de 12 (doze) meses. (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010)

III - a licença para atividade política, no caso do art. 86, § 2o;

IV - o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou distrital, anterior ao ingresso no serviço público federal;

V - o tempo de serviço em atividade privada, vinculada à Previdência Social;

VI - o tempo de serviço relativo a tiro de guerra;

VII - o tempo de licença para tratamento da própria saúde que exceder o prazo a que se refere a alínea "b" do inciso VIII do art. 102. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

4.3 A legislação não impõe o cumprimento de cinco anos ininterruptos de efetivo exercício e nem que seja no mesmo cargo.

Há possibilidade de cômputo de períodos fracionados para fins de usufruto da licença capacitação, desde que não tenha havido ruptura do vínculo do servidor com a Administração Pública Federal. (Nota Técnica nº 61/2015/CGNOR/DENOP/ SEGEP/MP)

Pode-se computar o tempo de serviço militar prestado às forças armadas para fins de licença para capacitação, no serviço público federal, excetuando-se o tempo de Tiro de Guerra. (Nota Técnica 589/2009/COGES/DENOP/SRH/MP)

4.4 Havendo uma interrupção no exercício, a contagem do tempo do período aquisitivo para fim da licença para capacitação continuará sendo computada após o retorno do servidor às suas atividades.

4.5 Os dias usufruídos para licença para capacitação são considerados como de efetivo exercício e computados para todos os efeitos legais.

5.0 – USUFRUTO DA LICENÇA CAPACITAÇÃO

5.1 Quanto ao usufruto do período aquisitivo, a Nota Técnica 595/2009/COGES/DENOP/SRH/MP declara:

*A utilização da licença para capacitação deverá **iniciar-se** até o último dia anterior ao fechamento do quinquênio subsequente àquele no qual se adquiriu o direito.*

Não existe óbice para o servidor usufruir três meses de licença capacitação durante o quinquênio subsequente ao período de aquisição e, em ato contínuo, iniciar o gozo de nova licença capacitação, a qual se refere a novo período aquisitivo já concluído.

5.2 Poderá ser mantida a retribuição pelo exercício em cargo comissionado ocupado por servidor efetivo, quando se concede a esta licença capacitação.

6.0 – REQUISITOS PARA CONCESSÃO DE LICENÇA CAPACITAÇÃO

6.1 Conforme Nota Técnica 595/2009/COGES/DENOP/ SRH/MP, a Licença Capacitação não poderá ser concedida a servidor em estágio probatório, mesmo que estabilizado em outro cargo, em face de não se encontrar no rol das licenças/afastamentos concedidos aos servidores que se encontram neste período de avaliação, conforme estabelece o art. 20 da Lei nº 8.112/1990 a seguir.

Art. 20. § 4o Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 81, incisos I a IV, 94, 95 e 96, bem assim afastamento para participar de

curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

6.2 Para conceder licença capacitação o Serviço de Gestão do Trabalho deve avaliar os afastamentos do servidor no SIAPE, bem como o servidor deve refletir sobre seu planejamento de capacitação tendo em vista as limitações definidas nos seguintes parágrafos do Art. 96-A da Lei 8.112/1990:

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento. [...]

§ 4º Os servidores beneficiados pelos afastamentos previstos nos §§ 1º, 2º e 3º deste artigo terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido.

7.0 - PROCEDIMENTO

7.1 Para solicitar a licença capacitação, o servidor deverá preencher formulário próprio para requerimento da licença, anexando a seguinte documentação:

- a) Autorização da Direção da Unidade e da chefia imediata;
- b) Declaração da Instituição de ensino contendo o nome do curso e o período a ser realizado.

O servidor deve entregar o formulário com a documentação indicada ao Serviço de Gestão do Trabalho da ENSP, objetivando a abertura de processo.

7.2 O Serviço de Gestão do Trabalho anexará ao processo:

- a) Cadastro Funcional (SIAPE);
- b) Relatórios extraídos do sistema SIAPE referente a férias, afastamento e licença-prêmio;
- c) Entregar declaração de participação ao final do período de licença.

7.3 Anexada toda a documentação, o processo será submetido à Diretoria de Recursos Humanos para análise do pleito do servidor.

8.0 – CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO E PRIORIZAÇÃO DE LICENÇA CAPACITAÇÃO

8.1 Reforçando o que estipula o Decreto 5.707/2006, a concessão da licença capacitação é condicionada ao **planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso**

para a instituição. Sendo assim, as chefias devem atentar para os seguintes critérios quando o servidor lhe solicitar autorização para licença capacitação:

a) Planejamento Interno da Unidade Organizacional

O servidor deverá manifestar interesse em usufruir a licença capacitação no período de levantamento de necessidades de capacitação de modo que seja incluído no Plano Anual de Capacitação.

b) Oportunidade do Afastamento

A licença capacitação não deve ser concedida a servidor que esteja respondendo a PAD (processo administrativo disciplinar), tendo em vista que o servidor precisará estar disponível para prestar quaisquer esclarecimentos no período.

c) Relevância do curso para a instituição

A capacitação para qual o servidor solicita a licença capacitação deve estar relacionado às metas institucionais, da unidade e/ou do setor/atividade.

d) Custo para a Unidade

A concessão da licença capacitação não poderá implicar em despesa adicional de contratação de pessoal para execução das atividades do servidor licenciado.

8.2 A chefia imediata do servidor deverá emitir parecer circunstanciado atestando a observância de cada um dos itens anteriores e ainda, atestar que a concessão da licença capacitação não prejudicará o desenvolvimento das atividades da área em que o servidor estiver lotado.

8.3 Para cada solicitação de licença capacitação deve-se refletir que o “Interesse da Administração é requisito insuperável na análise de solicitações de capacitação, sendo inconteste que a capacitação requerida deverá guardar correlação com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor.” (Nota Informativa N° 91/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP)

9 – COMPETÊNCIA

9.1 Compete ao servidor:

- Entregar o formulário de solicitação devidamente preenchido e assinado pelas partes junto a toda a documentação necessária;
- Entregar declaração de participação na capacitação ao final da licença, sob pena de devolução ao erário caso não o apresente;

9.2 Compete ao Serviço de Gestão do Trabalho:

- Receber as demandas para licença capacitação e incluí-las no Plano Anual de Capacitação;

- Conferir toda a documentação entregue pelo servidor;
- Enviar toda a documentação necessária para análise do pleito pela Diretoria de Recursos Humanos (DIREH);

9.3 Compete ao Conselho Deliberativo da ENSP:

- Em casos omissos ou duvidosos ou em caso de discordância do servidor quanto à decisão da chefia imediata, fica a cargo do Conselho Deliberativo da ENSP dar parecer quanto à possibilidade de concessão ou não da licença capacitação.

10- VIGÊNCIA

A Instrução Normativa entra em vigor a partir da data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 29 de agosto de 2016.


Alex Alexandre Molinaro
Vice Diretor de Desenvolvimento Institucional e Gestão

Alex Alexandre Molinaro
Vice-Diretor Desenvolvimento
Institucional e Gestão
VDDIG/ENSP/FIOCRUZ
Mat. Siapa 043.987