

Nota Pedagógica – Caso *Bodas de Estanho*

Resumo

O caso *Bodas de Estanho* apresenta a situação de Carla, uma servidora pública competente, que trabalha há anos em uma instituição pública e que, ao solicitar licença capacitação para participar de um curso a distância, encontra resistência de sua chefia imediata para a anuência na concessão da licença. A temática principal do texto é gestão de pessoas. O caso pode ser aplicado em cursos nas áreas de capacitação profissional, gerência e tomada de decisão.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Servidor Público. Capacitação Profissional. Legislação. Tomada de Decisão. Gerência.

Objetivos educacionais

Estimular:

1. o estudo e a crítica da legislação vigente relacionada à concessão da licença capacitação;
2. o estudo sobre questões relacionadas às bases da tomada de decisões; e
3. a busca de estratégias de decisão para situações semelhantes à apresentada no caso.

Exposição teórica do assunto

Licença para capacitação é o afastamento concedido ao servidor, a cada cinco anos de efetivo exercício no serviço público federal, para participar de curso de capacitação profissional, por até três meses, sem perda da remuneração, conforme previsto no art. 87 da Lei nº 8.112/1990 (redação alterada pela Lei nº 9.527/1997).

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.

Parágrafo único. Os períodos de licença de que trata o caput não são acumuláveis.

A licença para capacitação também está prevista no Decreto nº 5.707/2006, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

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 caput 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.

Entende-se por ação de capacitação profissional todo e qualquer evento presencial de formação, aperfeiçoamento e desenvolvimento, intercâmbios e estágios, que contribuam para a formação do servidor, observado o Plano Anual de Capacitação da instituição, conforme indicado pelo Decreto nº 5.707/2006:

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

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.

O mesmo decreto ainda prevê que a licença para capacitação poderá ser utilizada integralmente para a elaboração de trabalhos de conclusão de curso de graduação ou especialização, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, desde que haja compatibilidade com o plano de capacitação da instituição:

§ 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.

Alternativas para a análise do caso

Para discussão do tema, sugere-se:

- a. leitura e análise individual em sala de aula;
- b. análise e discussão dos alunos em pequenos grupos; ou
- c. discussão em sessão plenária, organizada pelo docente.

Outros questionamentos possíveis para discussão:

Ao considerar a licença capacitação como um direito do servidor, quais as implicações existentes em recusar um pedido de afastamento de um servidor? Será que os servidores competentes são prejudicados no momento do deferimento de seus pedidos?

O que poderia trazer mais benefícios para a administração pública: ficar sem uma servidora competente por três meses ou flexibilizar seu horário de trabalho, liberando a servidora do cumprimento de algumas horas semanais durante a realização do curso? E para a Carla, haveria algum prejuízo escolher uma ou outra opção?

Referência

BRASIL. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Site do Planalto*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Site do Planalto*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Nota Informativa nº 91/2015/CGNOR/DENOP/SEGE/MP. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacaoAvancada/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=10117>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Nota Técnica nº 237/2009/COGES/DENOP/SRH/MP. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacaoAvancada/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=6980&tipoUrl=link>

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Nota Técnica nº 61 /2015/CGNOR/DENOP/SEGE/MP. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacaoAvancada/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=10486>

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. São Paulo: Atlas, 2015.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Henrique. É cabível aposentadoria por invalidez com proventos integrais para servidor diagnosticado com transtorno bipolar. *Site Cassel Russarin Santos Rodrigues Advogados*. Disponível em:

<http://servidor.adv.br/noticias/licenca-para-capacitao-deve-ser-concedida-mesmo-para-cursos--distncia/304172818>

http://www.sinpecpf.org.br/noticias/noticias/4540&ano_atual=2014