



# Diário Oficial de Contas

## Tribunal de Contas de Mato Grosso

Ano 3 Nº 378 Cuiabá terça-feira, 13 de maio de 2014 – Página 23



Art. 13 O requerimento de férias deverá ser encaminhado à Gerência de Gestão de Nomeados e Contratados, que manterá dossiê relativo a cada estagiário contratado, no qual será arquivado, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data do início.

Art. 14 A alteração, a pedido do estagiário, do período de recesso ou de qualquer de suas etapas, no caso de parcelamento, deverá ser solicitada com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da nova data de usufruto.

Parágrafo único. O pedido de alteração deverá ser dirigido ao Supervisor de Estágio para análise quanto ao interesse, oportunidade e conveniência da Administração.

### CAPÍTULO VI

#### DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Art. 15 Esta Instrução Normativa deverá ser atualizada sempre que fatores organizacionais, legais ou técnicos assim o exigirem, a fim de verificar a sua adequação aos requisitos do Manual de elaboração das Normas (Instrução Normativa SCI nº001/2010), bem como de manter o processo de melhoria contínua.

Art. 16 Esta Instrução Normativa entra em vigor a partir da data de sua publicação.

Cuiabá-MT, 17 de abril de 2014.

**PASCOAL SANTULLO NETO**

Secretário Municipal de Gestão

**ANEXO I- REQUERIMENTO DE FÉRIAS REMUNERADAS**  
SECRETARIA DE GESTÃO  
DIRETORIA DE PESSOAL

NOME COMPLETO:

#### FÉRIAS REMUNERADAS

Recesso: ( ) Integral ( ) Parcial Período de estágio: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
( ) Alteração do período já solicitado

Etapa	Ínicio Recesso	Término Recesso	Total de Dias
1ª (ou Única)	//	//	
2ª	//	//	
3ª	//	//	

#### INFORMAÇÕES IMPORTANTES

1) Prazos de encaminhamento do pedido de agendamento de recesso remunerado: 20 (trinta) dias antes do início do recesso (independente de ser parcial ou integral);

2) A ciência e aprovação do constante deste documento dar-se-á mediante assinatura bilateral do Requerimento.

3) A alteração, a pedido do estagiário, do período de recesso ou de qualquer de suas etapas, no caso de parcelamento, deverá ser solicitada com antecedência mínima de 20 (trinta) dias da nova data de usufruto.

Cuiabá/MT, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Ass. Estagiário(a)

Parecer do Supervisor do Estagiário:

Ass. Supervisor do Estagiário

Cuiabá/MT, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Ass. Coordenador do Programa de Estágio

#### INSTRUÇÃO NORMATIVA SRH Nº 015/2014

Dispõe sobre as normas e procedimentos a serem adotados para licença para capacitação e/ou licença prêmio dos servidores efetivos da Administração Direta, Autarquias e Fundações do Poder Executivo Municipal.

### CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º A presente instrução normativa regulamenta os procedimentos a serem cumpridos pelos servidores públicos efetivos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal de Cuiabá, para solicitação de licença para capacitação e/ou licença prêmio.

### CAPÍTULO II DA ABRANGÊNCIA

Art. 2º Abrange todas as Unidades e Secretarias da Administração Direta, Autarquias e Fundações no âmbito do Poder Executivo Municipal de Cuiabá.

### CAPÍTULO III DA BASE LEGAL

Art. 3º O fundamento jurídico encontra-se respaldado no art. 110 a 113 da LC nº04/1990, art. 100 da LC nº093/2003, IN nº001/2010 (Normas das Normas) e Portarias SMGE nº353/2013 e SMA/PGM nº359/2004.

### CAPÍTULO IV DO CONCEITOS

Art. 4º Licença Prêmio - Licença por 03 (três) meses, com a respectiva remuneração, concedida para servidor efetivo com período aquisitivo concluído e comprovado, por requerimento deferido antes de 06/10/2003. É concedida a título de gozo. Para o servidor que não completou quinquênio (5 anos) de efetivo exercício até a data de 06/10/2003, não haverá o direito do usufruto de 3 meses para Licença Prêmio por Assiduidade e sim para Licença para Capacitação.

Art. 5º Licença para Capacitação - Inserida pela Lei Complementar nº093/2003, trata-se de licença por 03 (três) meses, concedida para servidor efetivo, para participar de curso de capacitação profissional, fornecido pelo Município, através de fundo específico ou convênios com entidades públicas ou privadas. Se a capacitação profissional não puder ser efetivada, por falta de curso, o período de licença será concedido a título de licença prêmio somente para gozo, à critério da Administração Pública.

### CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º Entende-se por período aquisitivo para a licença capacitação e/ou prêmio, a contagem de tempo necessário à concessão do direito, ou seja, 05 (cinco) anos de efetivo exercício.

§1º Não será computado como tempo de efetivo exercício, para fins de concessão de licença para capacitação e/ou prêmio, as seguintes licenças:

- I- Licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;
- II- Licença para tratar de interesses particulares;
- III- Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

§2º Não se concederá licença para capacitação e/ou prêmio ao servidor que, no período aquisitivo sofrer penalidade disciplinar de suspensão e/ou condenação à pena privativa de liberdade, por sentença definitiva.

Art. 7º A licença para capacitação e/ou licença prêmio deverá ser requerida pelo servidor em atividade, não podendo a administração concedê-la de ofício.

Art. 8º A licença capacitação e/ou licença prêmio não será convertida em pecúnia a título de indenização, em nenhuma hipótese.

Art. 9º Não haverá interrupção da licença capacitação e/ou prêmio para servidor que venha a ser cometido de doença na mesma data de início do usufruto ou durante o seu usufruto, prevalecendo o primeiro afastamento.

Art. 10 Os períodos aquisitivos de licença para capacitação e/ou prêmio poderão ser gozados de forma cumulativa, desde que requeridos e autorizados pela Administração Pública Municipal.

Art. 11 Os períodos de gozo de Licença para capacitação e/ou prêmio são considerados como de efetivo exercício.

Art. 12 A Licença para capacitação e/ou prêmio pode ser gozada em período único ou em três períodos, sendo que nenhum desses períodos poderá ser inferior a trinta dias.

Art. 13 O gozo de Licença para capacitação e/ou prêmio só poderá ser interrompido por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral ou por motivo de interesse da Administração.

Art. 14 Os servidores públicos que estiverem na iminência de se aposentar, deverão gozar obrigatoriamente as licenças prêmio e/ou capacitação de períodos aquisitivos acumulados, antes de requererem a aposentadoria, podendo este período de gozo ser estipulado a critério da Administração Pública.

§1º O servidor que se aposentou e não gozou da licença capacitação e/ou prêmio, devidamente requerida e concedida, durante o período que estava em atividade, não poderá usufruir desse benefício, hipótese que será interpretada como renúncia ao gozo.

### CAPÍTULO V DOS PROCEDIMENTOS

Art. 15 O servidor deve realizar o protocolo com documentos pessoais e formulário de solicitação de licença para capacitação/prêmio preenchido, referente ao quinquênio aquisitivo, no Protocolo Geral.

Art. 16 O processo será enviado à Gerência de Desenvolvimento, na Secretaria Municipal de Gestão-SMGE, para confecção de Vida Funcional do servidor.

Art. 17 Após, o processo seguirá para parecer da Assessoria Jurídica.

Art. 18 Com despacho da Assessoria Jurídica, o processo retorna a Gerência de Desenvolvimento para confecção de Portaria.

Art. 19 Confeccionada a Portaria o processo segue para o Gabinete da Secretaria de Gestão, para assinatura do Secretário(a) e publicação, que informará se o pedido foi deferido ou indeferido. Realizada a publicação, o processo retorna a Gerência de Desenvolvimento para conferência e certificação.

§1º Deverá o servidor, para que possa gozar a licença capacitação e/ou prêmio, após a publicação da portaria de deferimento, dirigir-se à Chefia Imediata do órgão em que está lotado e agendar a data em que se dará o gozo, de acordo com a conveniência da Administração Pública e de forma que não prejudique o bom andamento do serviço público.

§2º O servidor só poderá gozar a licença no período agendado e após publicação da portaria de deferimento. Computando-se como falta qualquer ausência do servidor no serviço antes desse período.



§3º O CAF de cada Secretaria, realizado o agendamento, será responsável por enviar o período em que se dará o gozo da licença, com a assinatura do servidor, do seu chefe imediato e do diretor da área à Gerência responsável pelo ponto eletrônico, manual ou mecânico para lançamento dos dias de gozo. Após lançamento o formulário deve ser arquivado junto ao Dossiê.

Art.20 Conferida a Portaria, o processo segue para arquivo no Dossiê do Servidor.

§1º A portaria publicada deve conter a licença concedida, o quinquênio a que se refere e o nome do servidor, momento a partir do qual este ficará ciente das suas concessões.

### CAPÍTULO VI DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Art. 21 Nas unidades da Secretaria Municipal de Saúde, as atribuições da Coordenadoria Administrativa e Financeira, previstas nesta Instrução Normativa, serão desenvolvidas por responsável pelo RH de cada unidade.

§1º A solicitação de gozo de licença já concedida, acompanhada da cópia da publicação da licença e do formulário de agendamento, deverão ser encaminhados a Secretaria Municipal de Gestão com 30 dias de antecedência, para análise, registro no sistema e encaminhamento à folha de pagamento.

Art. 22 Esta Instrução Normativa deverá ser atualizada sempre que fatores organizacionais, legais ou técnicos assim o exigirem, a fim de verificar a sua adequação aos requisitos do Manual de elaboração das Normas (Instrução Normativa SCI nº001/2010), bem como de manter o processo de melhoria contínua.

Art. 23 Esta Instrução Normativa entra em vigor a partir da data de sua publicação.

Cuiabá-MT, 17 de abril de 2014.

**PASCOAL SANTULLO NETO**  
Secretário Municipal de Gestão

### INSTRUÇÃO NORMATIVA SRH Nº 016/2014

Dispõe sobre as normas e procedimentos a serem adotados para solicitação de mudança de carga horária dos servidores da Administração Direta, Autarquias e Fundações do Poder Executivo Municipal.

### CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º A presente instrução normativa regulamenta os procedimentos a serem cumpridos pelos servidores públicos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal de Cuiabá, para solicitação de aumento ou redução de sua carga horária.

### CAPÍTULO II DA ABRANGÊNCIA

Art. 2º Abrange todas as Unidades e Secretarias da Administração Direta, Autarquias e Fundações no âmbito do Poder Executivo Municipal de Cuiabá.

### CAPÍTULO III DA BASE LEGAL

Art. 3º O fundamento jurídico encontra-se respaldado nos arts. 37, XV, 39, §3º da Constituição Federal de 1988, art. 19, da Lei 8112/90, arts. 27, 80 e 125 da Lei Complementar nº 093/2003, IN nº001/2010 (Normas das Normas).

### CAPÍTULO IV DOS CONCEITOS

Alteração da carga horária- Redução da carga horária de 40(quarenta) horas semanais para 30(trinta) horas semanais ou aumento da carga horária de 30(trinta) horas semanais para 40(quarenta) horas semanais.

### CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º É assegurado ao servidor o direito de requerer ao Poder Público, redução/aumento de sua carga horária, em defesa de direito ou interesse legítimo.

§1º A solicitação realizada pelo servidor deve ser justificada por motivo relevante, que realmente importe a necessidade da alteração de sua carga horária.

§2º Fica a critério da Administração Pública Municipal, a concessão de alteração de carga horária solicitada pelo servidor, de acordo com a conveniência, oportunidade e necessidade do serviço, em razão das atribuições inerentes aos respectivos cargos.

§3º Para concessão de alteração da carga horária, deverão ser observadas a duração do trabalho estabelecidas nas leis específicas no âmbito municipal, de cada carreira.

Art. 5º A concessão de redução de carga horária poderá ser revertida em integral e o aumento em parcial, a qualquer tempo, de ofício ou a pedido do servidor, de acordo com o juízo de conveniência e oportunidade da administração.

Art. 6º A redução ou aumento de carga horária concedidos ficarão subordinados a tabela salarial em vigor, do respectivo cargo, conforme lei específica estabelecer.

Art.7º A portaria de concessão será publicada e deverá conter, além dos dados funcionais do servidor, a data do início da alteração da jornada.

§1º O servidor que requerer alteração em sua carga horária de trabalho, deverá permanecer submetido à jornada a que esteja sujeito, até a data de início fixada na portaria de concessão.

Art. 8º A redução da jornada de trabalho não implica perda de vantagens permanentes inerentes ao cargo efetivo ocupado, ainda que concedidas em virtude de leis que estabeleçam o cumprimento de quarenta horas semanais, hipóteses em que serão pagas com a redução proporcional à jornada de trabalho reduzida.

Art. 9º Não será concedida alteração da carga horária de trabalho:

- I- aos servidores efetivos cuja carga horária seja igual ou inferior a trinta horas semanais;
- II- aos servidores efetivos enquanto investidos em cargo em comissão e/ou função de confiança;
- III- aos servidores municipais contratados por tempo determinado, nos termos do art. 37, IX da Constituição da República.

### III-

10 O servidor portador de necessidade especial ou de deficiência física, tem direito a horário especial, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial.

### CAPÍTULO VI DOS PROCEDIMENTOS

Art. 11 O servidor deve realizar o protocolo com documentos pessoais e autorização da alteração de carga horária do seu chefe imediato e do Secretário(a) da Pasta de sua lotação, no Protocolo Geral.

Art. 12 O processo será enviado à Gerência de Monitoramento Funcional (GMF), na Secretaria Municipal de Gestão-SMGE, para confecção de Vida Funcional do servidor.

Art. 13 Após, o processo seguirá para parecer da Assessoria Jurídica, que se julgar necessário,

Art. 14 Com despacho da Assessoria Jurídica, o processo retorna a GMF para confecção de Portaria.

Art.15 Confeccionada a Portaria o processo segue para o Gabinete da Secretaria de Gestão, para assinatura do Secretário(a) e publicação, que informará se o pedido foi deferido ou indeferido.

Realizada a publicação, o processo retorna a GMF para lançamento no sistema.

Art.16 Conferida a Portaria, se indeferido, segue para arquivo, no dossiê do servidor. Se deferido, a Gerência de Monitoramento Funcional realizará a alteração de carga horária e da remuneração, conforme concedido.

Art. 17 Após o lançamento dos dados, o processo vai para arquivo no Dossiê do servidor.

### CAPÍTULO VII DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Art. 18 Esta Instrução Normativa deverá ser atualizada sempre que fatores organizacionais, legais ou técnicos assim o exigirem, a fim de verificar a sua adequação aos requisitos do Manual de elaboração das Normas (Instrução Normativa SCI nº001/2010), bem como de manter o processo de melhoria contínua.

Art. 19 Esta Instrução Normativa entra em vigor a partir da data de sua publicação.

Cuiabá-MT, 17 de abril de 2014.

**PASCOAL SANTULLO NETO**  
Secretário Municipal de Gestão

### INSTRUÇÃO NORMATIVA SRH Nº 017/2014

Dispõe sobre as normas e procedimentos a serem adotados pelos servidores efetivos da Administração Direta, Autarquias e Fundações do Poder Executivo Municipal, para solicitação de afastamento ou licença sem ônus.

### CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º A presente instrução normativa regulamenta os procedimentos a serem cumpridos pelos servidores públicos efetivos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal de Cuiabá, para a solicitação de afastamento ou licença sem ônus para o Município.

### CAPÍTULO II DA ABRANGÊNCIA

Art. 2º Abrange todas as Unidades e Secretarias da Administração Direta, Autarquias e Fundações no âmbito do Poder Executivo Municipal de Cuiabá.

### CAPÍTULO III DA BASE LEGAL

Art. 3º O fundamento jurídico encontra-se respaldado nos arts.143 da Constituição Federal de 1988, 93 a 101, 115 e 116 da LC nº093/2003, IN nº001/2010 (Normas das Normas) e Portarias SMGE nº 297/2013, 353/2013.

### CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.4º Considerar-se afastamentos e licenças sem ônus, as seguintes:

I- Licença por motivo de doença em pessoa da família;

II- Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III- Licença para tratar de interesse particular;

IV- Licença para atividade militar;

V- Licença para a atividade política;

VI- Afastamento para o exercício de mandato eleutivo;

VII- Afastamento para estudo ou missão no exterior, para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere.

Art.5º A licença por motivo de doença em pessoa da família, será concedida sem prejuízo da remuneração, até 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogada por igual período, mediante parecer de junta médica oficial, e excedendo estes prazos, sem remuneração, por até 90 (noventa) dias. Ficando suspenso, durante o período da licença, o estágio probatório de servidor ainda não estável.

§1º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período de licença por motivo de doença em pessoa da família.

Art.6º Na licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro fica suspenso o estágio probatório de servidor ainda não estável.

Art.7º A licença para tratar de interesse particular pode ser concedida apenas para servidores estáveis, ficando vedada a concessão da mesma licença, antes de decorridos 02 (dois) anos do término da anterior.

§1º Durante a licença para tratar de interesse particular é vedado ao servidor ocupar outro cargo, emprego ou função que seja incompatível com o cargo que ocupa e do qual se encontra