

Aula 00

*Estatuto dos Servidores p/ Prefeitura de
Cariacica-ES (Guarda Municipal) Com
Videoaulas - Pós-Edital*

Autor:

**Paulo Guimarães, Thais de
Assunção (Equipe Marcos Girão)**

13 de Fevereiro de 2020

Sumário

LEI COMPLEMENTAR Nº 29, DE 15 DE ABRIL DE 2010 - DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO MUNICÍPIO DE CARIACICA-ES- parte 1.....	3
1 - Introdução	3
2 – Do Regime Jurídico.....	3
3 - Do Provimento E Do Exercício.....	4
3.1 Do Provimento.....	4
3.2 Da Posse e do Exercício.....	7
3.3 - Do Estágio Probatório	8
3.4 Da Estabilidade	12
4 - Da Progressão Funcional e Da Promoção	13
5 - Da Readaptação.....	13
6 - Da Reversão.....	13
7 - Da Reintegração	14
8 - Da Recondução	14
9- Da Disponibilidade E Do Aproveitamento.....	15
10 - Da Movimentação De Pessoal.....	16
10. 1 Da Remoção	16
10.2 Da Redistribuição	16
10.3 Da Cessão	16
10.4 Da Substituição	17
10.5 Da Vacância.....	17
11 - Do Tempo De Serviço.....	18



12- Dos Direitos E Vantagens	20
12.1 Da Jornada De Trabalho.....	20
12.2 Do Vencimento E Da Remuneração.....	22
13 – Considerações Finais	24
Questões Comentadas	24
Lista de Questões.....	28
Gabarito.....	29
Resumo.....	30



LEI COMPLEMENTAR Nº 29, DE 15 DE ABRIL DE 2010 - DISPÕE SOBRE O ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO MUNICÍPIO DE CARIACICA-ES- PARTE 1.

1 - Introdução

Caro aluno, você sabe o que é um Estatuto de Servidores Públicos?

O Estatuto do Servidor Público é a norma legal regulamentadora da situação funcional de servidores públicos, podendo ser considerado como o conjunto de disposições legais a serem aplicadas aos servidores públicos de uma entidade estatal da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Hoje iniciaremos nossos estudos acerca da LC nº 29 de 2010 que dispõe sobre o Estatuto Dos Servidores Públicos Da Administração Direta, Autárquica E Fundacional Do Município De Cariacica -ES.

Vamos nessa?

2 - Do Regime Jurídico

Esta Lei dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Cariacica, compreendidos os servidores do Executivo e do Legislativo, das autarquias e das fundações públicas do Município.

Para os efeitos desta Lei:



São **servidores públicos** aqueles legalmente investidos em cargo público de provimento efetivo ou de provimento em comissão.

Cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidos ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, quantitativo e vencimentos específicos pagos pelos cofres públicos.

Os cargos públicos são ainda organizados em Classes, Carreiras e em Quadros. Mas o que isso quer dizer?

Classes são os graus dos cargos, hierarquizados em carreira, que representam as perspectivas de desenvolvimento funcional decorrentes da avaliação para promoção.

Carreira é a sucessão de posições ocupadas, em cargo de uma mesma natureza, por um servidor público, mediante desenvolvimento funcional, profissional e passagem à classe superior da estrutura de cargos.

Quadro de pessoal é o conjunto de cargos de carreira e cargos isolados da Administração Pública Direta e Indireta Municipal.

3 - Do Provimento E Do Exercício

3.1 Do Provimento

São requisitos básicos para a investidura em cargo público:

- ↻ nacionalidade brasileira;
- ↻ gozo dos direitos políticos;
- ↻ regularidade com as obrigações militares e eleitorais;
- ↻ nível de escolaridade exigido para exercício do cargo;
- ↻ possuir habilitação legal para o exercício do cargo;
- ↻ idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- ↻ condições de saúde física e mental compatíveis com o exercício do cargo ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial, na forma da Lei;
- ↻ não estar incompatibilizado para o serviço público em razão de penalidade sofrida.



As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

Lei específica ou o edital do respectivo concurso, observada a legislação federal, **poderá definir os critérios para admissão de estrangeiros no serviço público.**



O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder e do dirigente superior de autarquia ou de fundação pública.

A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.



São formas de provimento no cargo público:

- nomeação;
- promoção;
- readaptação;
- reversão;
- reintegração;
- recondução;
- aproveitamento.



DESPENCA NA
PROVA!



ATENÇÃO
DECORE!

3.1.1 Do Concurso Público

O concurso público para investidura em cargo público de provimento efetivo **será de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.**

O concurso terá validade de até 2 (dois) anos, prorrogável, uma vez, por igual período.

As normas gerais para a realização do concurso serão fixadas por edital, a ser publicado em órgão da imprensa oficial, em jornal de grande circulação, bem como na sede da Prefeitura Municipal.

Do edital do concurso deverão constar, entre outros, os seguintes requisitos:

- o prazo de validade do concurso;
- os requisitos a serem satisfeitos pelos candidatos, tal como o grau de escolaridade exigível, a ser comprovado no ato da posse, mediante apresentação de documentação competente;
- número de vagas a serem preenchidas nos respectivos cargos públicos, distribuídas por formação profissional, quando for o caso, com o respectivo vencimento do cargo.

A aprovação em concurso não cria direito à nomeação, que será feita em ordem rigorosa de classificação dos candidatos, durante a validade do concurso.

Não se abrirá novo concurso público enquanto a ocupação do cargo puder ser feita por servidor em disponibilidade ou por candidato aprovado em concurso com prazo de validade ainda não expirado.

É assegurado às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, reservando-se-lhes 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso.



Quando a aplicação do percentual de reserva de vagas resultar em número fracionado será elevado ao primeiro número inteiro subsequente.

As vagas reservadas para portadores de necessidades especiais, não preenchidas, poderão ser remanejadas para os demais candidatos.

3.1.2 Da Nomeação

A nomeação far-se-á:

- ↳ **em caráter efetivo**, quando se tratar de cargo de carreira ou de cargo isolado;
- ↳ **em comissão**, para cargos de livre nomeação e exoneração;
- ↳ **em função de confiança**, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos.

A nomeação para cargo de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de validade.

Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante progressão e promoção, serão estabelecidos no plano de cargos, carreiras e vencimentos.

Os cargos em comissão, destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento e serão providos mediante livre escolha da autoridade competente de cada Poder, preferencialmente por servidores efetivos, nos casos, condições e percentuais previstos em Lei.

O servidor efetivo, nomeado para cargo em comissão, poderá optar pela remuneração do cargo comissionado ou pela remuneração do cargo efetivo acrescida da vantagem de 65% (sessenta e cinco por cento) pelo exercício do cargo em comissão. Do mesmo modo se procede quanto ao servidor público efetivo de outro órgão público federal, estadual ou municipal, que colocado à disposição da Administração Municipal, for nomeado para o exercício de cargo em comissão.

A retribuição paga pelo exercício de cargo comissionado não será incorporada ao vencimento do cargo efetivo.

As Funções de Confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, destinam-se ao desempenho das atribuições de direção, chefia e assessoramento para as quais não se tenha criado cargo em comissão. As Funções de Confiança serão especificadas na lei que instituir a estrutura administrativa municipal e a vantagem paga pelo seu exercício não será incorporada ao vencimento do cargo efetivo.



3.2 Da Posse e do Exercício

A posse dar-se-á com a assinatura, pela autoridade competente e pelo empossado, do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que resultarão aceitos, com o compromisso de bem servir.



A posse ocorrerá no prazo de até 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento. Em se tratando de servidor em gozo de licença, ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do impedimento.

Será tornado automaticamente sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer nos prazos previstos acima.

Somente haverá posse no caso de provimento por nomeação.

No ato da posse, o servidor apresentará, obrigatoriamente, declaração:

- ↪ dos bens e valores que constituem seu patrimônio;
- ↪ de exercício de outro cargo, emprego ou função pública, especificando-o, quando for o caso.

Na hipótese de se verificar, posteriormente, que quaisquer das **declarações referidas nos incisos I e II do parágrafo quarto é falsa**, o servidor empossado responderá a processo administrativo disciplinar, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

São competentes para dar posse:

- ↪ **o Prefeito e o Presidente da Câmara;**
- ↪ **os Secretários Municipais**, por delegação;
- ↪ as **autoridades dirigentes das autarquias e fundações públicas** municipais.



A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial que avalie a aptidão física e mental do servidor para o exercício do cargo.





Exercício é o efetivo desempenho das atribuições e responsabilidades do cargo.

É de 15 (quinze) dias o prazo para o servidor entrar em exercício, contado: da posse ou da publicação oficial do ato, no caso de reintegração e reversão.

Este prazo poderá ser prorrogado, por igual período, a critério da autoridade competente para dar posse.

Será exonerado o servidor empossado que não entrar em exercício nos prazos previstos acima.

Cabe à autoridade competente do órgão ou entidade para onde for nomeado ou designado o servidor dar-lhe exercício.

O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Ao entrar em exercício, o servidor apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

A promoção, a readaptação e a recondução não interrompem o exercício.

3.3 - Do Estágio Probatório

O servidor nomeado para cargo de provimento **efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 3 (três) anos**, durante o qual serão avaliadas sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo.

Constitui condição necessária à aquisição de estabilidade, nos termos do art. 41, § 4º da Constituição da República de 1988, a avaliação especial de desempenho, a ser procedida nos termos estabelecidos no Estatuto dos Servidores (LC 29/2010) e em regulamentação específica.

O órgão competente de cada Poder e das entidades da Administração indireta dará prévio conhecimento aos servidores dos critérios, normas e padrões a serem utilizados para a avaliação especial de desempenho de que trata esta Subseção.



A avaliação especial de desempenho, durante o período de estágio probatório, ocorrerá nos moldes do decreto de regulamentação, mediante a **observância dos seguintes critérios de julgamento:**



TOME
NOTA!

- ✓ **COMPETÊNCIA TÉCNICO-PROFISSIONAL:** capacidade do servidor de possuir conhecimentos teóricos e práticos das atividades da função, habilidades e informações usadas no trabalho e experiência na sua execução;
- ✓ **DEDICAÇÃO:** maneira de o servidor entregar-se com afinco ao trabalho. Não poupar esforços para atingir os objetivos que lhe cabem. Não recusar serviços dentro do contexto do seu trabalho;
- ✓ **HABILIDADE COM PESSOAS:** Saber trabalhar em equipe, visando atender objetivos comuns. Ser aceito pelos colegas. Ter habilidade com pessoas sem se envolver em intimidades. Cooperar e colaborar com superiores e colegas. Interagir com usuários, fornecedores e órgãos externos;
- ✓ **EFICIÊNCIA NO SERVIÇO:** capacidade do servidor executar seu trabalho com qualidade atingindo sua finalidade, sem erros, omissões e desperdícios, desenvolvendo suas atividades cotidianas com exatidão, ordem, economia e esmero;
- ✓ **PRODUTIVIDADE:** capacidade de o servidor produzir resultados satisfatórios com soluções inovadoras relativas às atribuições do seu cargo, bem como atingir metas propostas pela administração em período de tempo especificado;
- ✓ **INICIATIVA:** Capacidade para otimizar, em seu âmbito de ação, os recursos disponíveis para solucionar problemas e aproveitar oportunidades. Desenvolver seu trabalho com pouca ou nenhuma supervisão, assumindo riscos dentro dos limites da sua função, apresentando sugestões de melhoria do serviço;
- ✓ **INTERESSE:** Ação do servidor no sentido de se desenvolver profissionalmente, buscando meios para adquirir novas competências dentro de seu campo de atuação, e se mostrando receptivo às críticas e orientações;
- ✓ **EQUILÍBRIO E MATURIDADE:** Ser disciplinado, suportar ambiguidades, pressões e frustrações. Respeitar as normas legais, regulamentares e sociais e os procedimentos da sua unidade de trabalho. Respeitar os outros e ser discreto. Não ser impulsivo e não fugir dos problemas;
- ✓ **DISPONIBILIDADE:** capacidade de o funcionário ser pontual, observando os períodos determinados para entrada e saída, intervalos e refeições e ter um bom histórico de assiduidade. Ser confiável quanto ao cumprimento e acompanhamento de tarefas. Estar disponível para atuar em horários extraordinários a critério da administração.



Os critérios poderão ser diferenciados por exigência das características do cargo e/ou da unidade de lotação, na forma especificada em decreto próprio.

Em todas as fases de avaliação do estágio probatório será assegurada ampla defesa ao servidor avaliado.

Não se configura direito a ampla defesa, a mera alegação de injustiça.

Fica instituída uma **Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional com a responsabilidade de realizar as avaliações especiais de desempenho dos servidores em estágio probatório**, a ser regulamentada por decreto.

A Comissão será composta por 05 (cinco) servidores efetivos estáveis, sendo 03(três) designados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal e 02(dois) indicados pelo Órgão representante dos Servidores que deverão ser aceitos pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau, do servidor objeto da avaliação.

A Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional se incumbirá, também, das **avaliações periódicas de desempenho funcional dos servidores municipais**.

Fica instituída uma **Comissão Coordenadora**, a ser regulamentada por decreto, incumbida de:

- ✓ orientar e supervisionar os processos de avaliação especial de desempenho de estágio probatório e da avaliação periódica de desempenho funcional;
- ✓ apreciar os recursos interpostos contra as decisões da Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional;
- ✓ resolver eventuais discordâncias e conflitos decorrentes dos processos das avaliações de desempenho;
- ✓ pronunciar-se sobre a compatibilidade de curso realizado pelo servidor e sua área de atuação, para efeito de progressão.

A Comissão Coordenadora será composta **por 05 (cinco) servidores efetivos estáveis, sendo 03(três) designados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal e 02(dois) indicados pelo Órgão representante dos Servidores** que deverão ser aceitos pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Observados os critérios estabelecidos, a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional adotará os seguintes conceitos de avaliação:

I – ótimo;



II – bom;
III – regular;
IV – insatisfatório.

Será **reprovado no estágio probatório** o servidor que receber, ao final de 04 (quatro) avaliações parciais:

I – 3 (três) conceitos de desempenho insatisfatório ou;

II – 4 (quatro) conceitos de desempenho regular.

Finda a última avaliação parcial de estágio probatório, a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional emitirá, **no prazo de 15 (quinze) dias úteis, parecer, confirmando ou não a permanência do servidor no serviço público**, considerando e indicando, exclusivamente, os critérios e normas estabelecidas nesta Subseção.

O servidor em estágio probatório terá **conhecimento do parecer em 5 (cinco) dias úteis, a partir de sua emissão;**

O servidor poderá requerer à Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, **reconsideração do resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias úteis**, contados a partir da data de sua ciência, com igual prazo para a decisão.

Caberá recurso à Comissão Coordenadora, contra a decisão sobre o pedido de reconsideração, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da ciência do resultado da avaliação ou do pedido de reconsideração, com igual prazo para decisão.

Em caso de recurso, a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional encaminhará o parecer, as avaliações parciais de desempenho e eventuais pedidos de reconsideração à Comissão Coordenadora para emissão de novo parecer que será enviado, no prazo de 10 (dez) dias, às autoridades competentes que decidirão sobre a estabilidade ou a exoneração do servidor avaliado.

Se as autoridades competentes considerarem cabível a exoneração do servidor, será publicado o respectivo ato de exoneração, caso contrário, será publicada a ratificação do ato de nomeação.

O resultado da avaliação e o respectivo ato de estabilidade ou de exoneração serão publicados em órgão local da imprensa oficial, ou em jornal de grande circulação de forma resumida, com menção, ao nome, cargo, número de matrícula e lotação do servidor, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da ciência do resultado da avaliação pelo servidor ou do resultado dos recursos interpostos.



O procedimento de avaliação do servidor em estágio probatório será arquivado em pasta de arquivo manual ou em base de dados individual, por meio de arquivo eletrônico, permitida a consulta pelo servidor, a qualquer tempo.

Durante o período de cumprimento do estágio probatório o servidor não poderá afastar-se do cargo para qualquer fim, exceto para gozo de férias e licenças para tratamento de saúde, por acidentes de serviço, à gestante, lactante, adotante e paternidade.

O servidor estável que for **nomeado, após concurso público, para outro cargo de provimento efetivo não ficará dispensado de novo estágio probatório e nova avaliação especial de desempenho.**

O servidor em estágio probatório será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se ficar comprovada, administrativamente, sua inaptidão para as atribuições do cargo público.

Na hipótese de acumulação legal, o estágio probatório deverá ser cumprido em relação a cada cargo para o qual o servidor tenha sido nomeado.

3.4 Da Estabilidade

Os servidores nomeados em virtude de concurso público **são estáveis após 03 (três) anos de efetivo exercício.**

A aquisição da estabilidade está condicionada ao resultado final da avaliação especial de desempenho em estágio probatório, na forma prevista nesta lei.



O servidor estável só perderá o cargo:

- I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II - mediante processo administrativo disciplinar, assegurada ampla defesa;
- III - mediante procedimento de avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório, na forma desta lei, assegurada ampla defesa;
- IV – excepcionalmente, quando houver a necessidade de redução de pessoal, na forma do art. 169, §§ 3º e 4º da Constituição da República, da Lei Federal Complementar nº. 101/00.



O servidor que perder o cargo por necessidade de redução de pessoal fará jus à indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

4 - Da Progressão Funcional e Da Promoção

Progressão Funcional é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente mais elevado, dentro da faixa de vencimento do cargo e da classe a que pertence pelo critério de merecimento, observadas as normas estabelecidas na Lei que instituir o Plano de cargos e carreiras e em regulamento próprio.

Promoção é a elevação do servidor estável para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério de merecimento, desde que comprovada, mediante avaliação prévia, sua capacidade para exercício das atribuições da classe correspondente.

A promoção não interrompe nem suspende o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira.

Os critérios de avaliação do servidor para efeito de promoção serão estabelecidos pela lei que instituir o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

5 - Da Readaptação

Readaptação é a investidura do servidor estável em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica oficial.

O servidor julgado incapaz para o serviço público, será aposentado pelo órgão gestor da previdência social, na forma da legislação previdenciária.

O servidor será colocado em disponibilidade quando não houver cargo vago, observados os arts. 46 e seguintes, devendo ser aproveitado tão logo haja vacância de cargo compatível com a sua capacidade.

Em qualquer hipótese, a readaptação não poderá acarretar aumento ou redução do vencimento do servidor.

6 - Da Reversão

Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado por invalidez quando declarados, por junta médica oficial, insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria.



A reversão far-se-á, de ofício ou a pedido, no mesmo cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação.

O servidor que reverter à atividade terá o prazo de 10 (dez) dias contados da publicação do ato de reversão, para assumir o exercício do cargo, sob pena de cassação de sua aposentadoria.

Encontrando-se provido ou extinto o cargo, o servidor será colocado em disponibilidade, até a ocorrência de vaga.

Para que a reversão possa efetivar-se, **é necessário que o aposentado não haja completado 70 (setenta) anos de idade.**

7 - Da Reintegração

Reintegração é a reinvestidura do servidor estável concursado no cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens e reconhecimento dos direitos inerentes ao cargo.

A decisão administrativa determinante de reintegração do servidor somente será válida se apurada através da comissão permanente instituída no Município.

O servidor reintegrado será submetido a inspeção pela junta médica oficial do município, verificada a sua incapacidade, será aposentado no cargo em que houver sido reintegrado.

Na hipótese do cargo ter sido extinto, o servidor será reintegrado em outro cargo com atribuições análogas e de igual vencimento ou ficará em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 46 e seguintes.

Encontrando-se provido o cargo, seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito à indenização, aproveitado em outro cargo de atribuições e vencimentos compatíveis ou, ainda, posto em disponibilidade remunerada.

8 - Da Recondução

Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado, em casos de:

- I – inaptidão em estágio probatório relativa a outro cargo;
- II – reintegração do anterior ocupante.

Encontrando-se provido o cargo anterior, o servidor será aproveitado em outro cargo com atribuições e vencimentos compatíveis ou colocado em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 46 e seguintes.



9- Da Disponibilidade E Do Aproveitamento

Disponibilidade é a condição de inatividade remunerada em que o servidor estará ficando submetido em caso de extinção de seu cargo ou de declaração de sua desnecessidade. O Servidor colocado em disponibilidade remunerada, terá vencimentos proporcionais ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

Aproveitamento é o reingresso do servidor público colocado em disponibilidade quando exista cargo vago compatível em natureza e remuneração com o anteriormente por ele ocupado. O retorno de servidor em disponibilidade, à atividade de seu cargo, far-se-á mediante aproveitamento obrigatório.

O órgão de pessoal determinará o imediato aproveitamento do servidor em disponibilidade em vaga que vier a ocorrer em órgão ou entidade da Administração Municipal.

No aproveitamento terá preferência o servidor que estiver a mais tempo em disponibilidade e, no caso de empate, o que contar maior tempo de serviço público municipal.

O aproveitamento de servidor que se encontre em disponibilidade dependerá de prévia comprovação de sua capacidade física e mental, mediante inspeção por junta médica oficial.

Se julgado apto, por junta médica oficial, **o servidor assumirá o exercício do cargo em até 15 (quinze) dias contados da publicação do ato de aproveitamento.**

Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido, salvo em caso de doença comprovada em inspeção de junta médica oficial. A hipótese **configurará abandono de cargo**, apurado mediante processo administrativo disciplinar, na forma desta Lei.

Verificando-se a redução da capacidade física ou mental do servidor que inviabilize o exercício das atribuições antes desempenhadas, o servidor será aposentado por invalidez.

Constatada, por junta médica oficial, a incapacidade definitiva para o exercício de qualquer atividade no serviço público, o servidor em disponibilidade será aposentado pelo órgão gestor de previdência social, na forma da legislação previdenciária.



10 - Da Movimentação De Pessoal

10.1 Da Remoção

Remoção é o ato pelo qual o servidor **passa a ter exercício em outro órgão da Administração municipal, no âmbito do mesmo quadro de pessoal.**

Dar-se-á a remoção:

I – de ofício, no interesse da Administração;

II – por permuta;

III – a pedido do servidor.

A remoção de ofício ocorrerá para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades do serviço,

A remoção por permuta de servidores será precedida de requerimento de ambos os interessados e observará

A remoção a pedido fica condicionada à existência de vagas e à conveniência da Administração.

10.2 Da Redistribuição

Redistribuição é o **deslocamento de servidor efetivo, com o respectivo cargo, para o quadro de pessoal de outro órgão da Administração Municipal, no âmbito do mesmo Poder.**

A redistribuição ocorrerá de ofício para ajustamento de quadros de pessoal às necessidades do serviço, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade da Administração Municipal.

A redistribuição dar-se-á mediante decreto ou portaria.

Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, os servidores estáveis que não puderem ser redistribuídos serão colocados em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 46 e seguintes.

10.3 Da Cessão

O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão municipal, para órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou de outro Município, nas seguintes hipóteses:

- ↪ para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
- ↪ em casos previstos em leis específicas;
- ↪ em razão de cumprimento de convênios ou acordos.

A cessão será formalizada em termo específico firmado pelo Prefeito ou Secretário de Administração ou diretor de autarquia ou fundação e pela autoridade competente do órgão ou entidade cessionária.



O ônus da remuneração e encargos será do órgão ou entidade cessionária, ressalvada a hipótese do inciso III que permite a livre estipulação.

10.4 Da Substituição

Os servidores ocupantes de Cargo em Comissão ou investidos em Função de Confiança na forma do art. 19 e parágrafos **terão substitutos indicados por ato normativo ou previamente designados pela autoridade competente.**

A substituição se dará em caráter excepcional, quando se configurar extrema necessidade na condução dos órgãos e/ou entidades, caso em que o substituto acumulará as atribuições de seu cargo, com as atribuições do cargo que fará a substituição.

Durante a substituição o servidor substituto poderá optar pelo vencimento do cargo de origem ou do cargo exercido em substituição, neste último caso, pago na proporção dos dias de efetiva substituição.

A substituição, quando possível, dar-se-á nos afastamentos ou impedimentos regulares do titular referentes a férias e licenças em períodos não inferiores a 30 (trinta) dias.

10.5 Da Vacância

A vacância do cargo público decorrerá de:

- ↳ **exoneração;**
- ↳ **demissão;**
- ↳ **promoção;**
- ↳ **readaptação;**
- ↳ **aposentadoria;**
- ↳ **posse em outro cargo inacumulável;**
- ↳ **falecimento.**



A vaga ocorrerá na data:

- ↳ do falecimento do ocupante do cargo;
- ↳ imediata àquela em que o servidor completar 70 (setenta) anos de idade;
- ↳ da publicação da lei que criar o cargo e conceder dotação para o seu provimento ou da lei que determinar esta última medida, se o cargo já estiver criado;
- ↳ da publicação do ato que, aposentar, exonerar, demitir ou conceder promoção;
- ↳ da posse em outro cargo de acumulação proibida.



A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor ou de ofício.

A exoneração de ofício ocorrerá quando houver necessidade de redução de pessoal, em cumprimento ao limite de despesa estabelecido na Lei Federal Complementar nº. 101/00, na forma do art. 169, § 3º, II da Constituição da República.

A exoneração do cargo em comissão ou da função de confiança dar-se-á a juízo da autoridade competente ou a pedido do servidor.

O ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança poderá ser exonerado no curso do gozo de férias ou licença, garantindo-lhe a remuneração correspondente até o término das férias ou licença.

Não se concederá exoneração ao servidor que, tendo se afastado para frequentar curso especializado, renunciar ao cargo sem promover a reposição das importâncias recebidas durante o período do afastamento, caso em que será demitido após 30 (trinta) dias de afastamento, por abandono de cargo, sendo a importância devida inscrita em dívida ativa com seus valores atualizados.

A demissão será precedida de processo administrativo, assegurando-se ao servidor ampla defesa, na forma regulada por esta Lei.

São competentes para exonerar, as autoridades listadas abaixo, salvo delegação de competência.

I – o Prefeito e o Presidente da Câmara;

II – os Secretários Municipais, por delegação;

III – as autoridades dirigentes das autarquias e fundações públicas municipais.

A demissão resulta de penalidade imposta ao servidor.

11 - Do Tempo De Serviço

A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias. O tempo de serviço será comprovado por meio de registro de frequência, da folha de pagamento ou de certidões.

Além das ausências ao serviço previstas no art. 161, transcrito baixo, **serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:**

Art. 161. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por um dia:



a) a cada 06 (seis meses), para a doação de sangue;

b) para alistamento militar.

II - por sete dias consecutivos, em virtude de:

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, filhos ou irmãos.

III – para participação em júri e outras obrigações legais.

- ↪ **férias;**
- ↪ **exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão ou entidade federal, estadual, distrital ou municipal;**
- ↪ **participação autorizada em programas de treinamento ou capacitação;**
- ↪ **licenças:**
 - a) para tratamento de saúde;**
 - b) à gestante, à lactante, à adotante e a paternidade;**
 - c) licença por motivo de doença em pessoa da família;**
 - d) por acidente em serviço ou doença profissional;**
 - e) para o serviço militar;**
 - f) para concorrer a cargo eletivo;**
 - g) exercício de mandato classista, exceto para efeito de promoção por merecimento;**
 - h) para curso de especialização, previamente autorizado.**
- ↪ **missão a trabalho fora do Município, desde que autorizado pela autoridade competente;**
- ↪ **afastamento preventivo por processo disciplinar se o servidor nele for declarado inocente, ou se a punição limitar-se à pena de advertência;**
- ↪ **prisão, se houver sido reconhecida a sua ilegalidade ou a improcedência da imputação que lhe deu causa.**

Contar-se-á para efeito de disponibilidade:

- ↪ o tempo de serviço público prestado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios;



- ↗ a licença para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor;
- ↗ licença para tratamento da própria saúde;
- ↗ o período em que estiver cedido para outro órgão, Poder ou ente da Federação;
- ↗ o tempo de serviço em atividade privada, vinculada ao Regime Geral de Previdência Social e não concomitante ao serviço público municipal.

É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgãos ou entidades dos Poderes da União, do Estado, do Distrito Federal e dos Municípios.

12- Dos Direitos E Vantagens

12.1 Da Jornada De Trabalho

A jornada normal de trabalho dos servidores municipais será fixada, em Lei Municipal, tendo em vista as atribuições pertinentes aos respectivos cargos, **não podendo ultrapassar 40 (quarenta) horas semanais, nem 8 (oito) horas diárias, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante Lei.**

Esta previsão **não se aplica:**

- I - **à jornada de trabalho diferenciada estabelecida em lei federal** regulamentadora da profissão que o servidor exerce;
- II - **à jornada de trabalho fixada em regime de turno**, quando necessária para assegurar o funcionamento dos serviços públicos ininterruptos, respeitado o limite semanal;
- III - **ao servidor ocupante de cargo em comissão, submetido ao regime de dedicação integral ao serviço**, podendo ser convocado a critério da Administração.

O horário do expediente nas repartições e o controle da frequência do servidor serão apurados por meio de registro a ser definido pela Administração, mediante decreto.

Ao servidor é facultado deixar de comparecer ao trabalho na data de seu aniversário natalício, com direito ao abono da falta.

O servidor terá direito a repouso remunerado, aos sábados e domingos, bem como nos dias de feriado civil e religioso, exceto quando a jornada de trabalho for fixada em regime de turno. A remuneração do dia de repouso corresponderá a um dia normal de trabalho para cada semana trabalhada.



Perderá a remuneração do repouso o servidor que, durante a semana, deixar de comparecer ao serviço sem motivo justificado.

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, conceder-se-á um intervalo, de 02 (duas) horas, para repouso ou alimentação, podendo o intervalo ser reduzido para 01 (uma) hora, a critério da administração, em acordo com o servidor.

Excetua-se do disposto acima o Regime Especial de trabalho (Plantão) diurno ou noturno, em atendimento da natureza do serviço, cujo cumprimento da jornada será disciplinado por decreto.

Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

O trabalho desenvolvido excepcionalmente aos sábados e domingos será compensado com o correspondente descanso em dias úteis da semana, garantindo-se, pelo menos, o descanso em um domingo ao mês.

Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço na forma do art. 161, já transcrito acima.

O período de serviço extraordinário não está compreendido nos limites de jornada de 40 horas semanais e 08 horas diárias, devendo ser remunerado com o adicional previsto no art. 96.

Art. 96. *O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho e de 100% (cem por cento) quando executado aos sábados, domingos e feriados, exceto nos casos em que a escala de trabalho seja exigência do cargo que o servidor ocupa ou em que haja legislação específica.*

§ 1º. *O cálculo da hora será efetuado sobre a remuneração do servidor.*

§ 2º. *O serviço extraordinário realizado no horário previsto no art. 105 será acrescido do percentual relativo ao serviço noturno, em função de cada hora extra.*

Somente será permitido o serviço extraordinário quando autorizado e requisitado justificadamente pela chefia imediata, para atender a situações excepcionais e temporárias, não podendo exceder o limite máximo de 2 (duas) horas diárias.

O período de serviço extraordinário poderá exceder o limite máximo previsto, para atender à realização de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à Administração, desde que haja autorização expressa da autoridade competente.



Poderá ser adotado o sistema de compensação de horários, desde que atendida a conveniência da Administração e a necessidade do serviço. A compensação será em dobro, em se tratando de serviço extraordinário executado aos sábados, domingos e feriados.

12.2 Do Vencimento E Da Remuneração

Vencimento ou vencimento-base é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, vedada a sua vinculação ou equiparação.

Os Vencimentos correspondem ao somatório do vencimento do cargo e às vantagens pecuniárias de caráter permanente adquiridas pelos servidores.

Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei.



Os vencimentos dos ocupantes de cargos públicos são irredutíveis, observado o disposto no art. 37, XV da Constituição da República.

É assegurada a isonomia de vencimentos para os cargos de atribuições iguais ou semelhantes na administração direta do mesmo Poder ou entre servidores dos Poderes Executivo e Legislativo, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas a natureza e local de trabalho.

Os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo, conforme o disposto no art. 37, XII da Constituição da República.

Os vencimentos atribuídos aos cargos públicos não poderão ser inferiores ao salário mínimo.

A maior remuneração paga aos servidores é limitada a 25 (vinte e cinco) vezes o valor da menor remuneração paga no mesmo Poder, conforme autoriza o art. 39, § 5º da Constituição da República.

Nenhum servidor poderá receber, mensalmente, a título de remuneração, valor superior ao subsídio do Prefeito Municipal, nos termos do art. 37, XI da Constituição da República.

É assegurada a revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos municipais sempre no mês de abril e sem distinção de índices, nos termos do art. 37, X da Constituição da República.

Nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou os proventos, salvo por imposição legal ou ordem judicial.

O servidor poderá autorizar a consignação em folha de pagamento, em favor de terceiros, por meio de celebração de convênio, a critério da Administração, na forma definida em decreto, até o limite de 30% (trinta por cento) da remuneração ou proventos.

As reposições e indenizações ao erário poderão ser descontadas em parcelas mensais não excedentes a 10% (dez por cento) da remuneração ou dos proventos do servidor, em valores atualizados, dando ciência ao servidor sobre o procedimento.

Quando constatado pagamento indevido por erro no processamento da folha ou por má-fé do servidor, a reposição ao erário será feita em uma única parcela no mês subsequente.

O servidor que receber a menor terá direito ao pagamento da diferença em até 5 (cinco) dias úteis.

Será inscrito em dívida ativa, para cobrança judicial, o débito que não tenha sido quitado no prazo previsto no § 1º deste artigo.

O pagamento e o recebimento de quantias indevidas poderão ensejar processo administrativo disciplinar, para apuração de responsabilidades e aplicação das penalidades cabíveis, nos moldes desta Lei.

O servidor perderá:

- I - **a remuneração do dia, se não comparecer ao serviço**, salvo por motivo legal ou por moléstia devidamente comprovada nos termos desta Lei;
- II - **um terço da remuneração diária em razão de atrasos, superiores há 15 minutos, ausências e saídas antecipadas**, exceto nos casos de compensação de horários ou quando devidamente autorizados ou justificados pela autoridade competente;
- III - **um terço da remuneração, quando afastado por motivo de prisão em flagrante ou preventiva enquanto perdurar a prisão**, fazendo jus ao que deixou de perceber quando absolvido por sentença definitiva;
- IV - **a remuneração durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda do cargo.**

O vencimento, a remuneração e o provento não serão objetos de arresto, sequestro ou penhora, exceto no caso de decisão judicial.



13 – Considerações Finais

Chegamos ao final da nossa aula!

Quaisquer dúvidas, sugestões ou críticas entrem em contato conosco. Estou disponível no fórum no Curso, por e-mail e, inclusive, pelo *Facebook*.

Aguardo vocês na próxima aula. Até lá!

E-mail: professorpauloguimaraes@gmail.com

Instagram: @profpauloguimaraes e @profmarcosgirao

QUESTÕES COMENTADAS



1. (INÉDITA-2019) São requisitos básicos para a investidura em cargo público, EXCETO:

- (a) ser brasileiro nato
- (b) gozo dos direitos políticos;
- (c) regularidade com as obrigações militares e eleitorais;
- (d) nível de escolaridade exigido para exercício do cargo;
- (e) possuir habilitação legal para o exercício do cargo;

Comentários

A **alternativa A** está incorreta.

Art. 7º. São requisitos básicos para a investidura em cargo público:



I – nacionalidade brasileira; (nato ou naturalizado)

II – gozo dos direitos políticos;

III – regularidade com as obrigações militares e eleitorais;

IV – nível de escolaridade exigido para exercício do cargo;

V – possuir habilitação legal para o exercício do cargo;

VI – idade mínima de 18 (dezoito) anos;

VII – condições de saúde física e mental compatíveis com o exercício do cargo ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial, na forma da Lei;

VIII – não estar incompatibilizado para o serviço público em razão de penalidade sofrida.

2. (INÉDITA-2019) A nomeação far-se-á:

I – em caráter efetivo, quando se tratar de cargo de carreira ou de cargo isolado;

II – em comissão, para cargos de livre nomeação e exoneração;

III – em função de confiança, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos.

Julgue as afirmativas acima e assinale a alternativa correta:

(a) Estão corretas I e II

(b) Estão corretas I, II e III

(c) Estão corretas I e III

(d) Estão corretas II e III

(e) Todas estão incorretas

Comentários

A **alternativa B** está correta e é o gabarito da questão. (Art. 16, I, II e III).

3. (INÉDITA-2019) São formas de provimento no cargo público, EXCETO:

(a) nomeação

(b) acesso

(c) readaptação

(d) reversão

(e) reintegração



Comentários

A **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão.

Art. 10. São formas de provimento no cargo público:

I - nomeação;

II - promoção;

III - readaptação;

IV - reversão;

V - reintegração;

VI – recondução;

VII – aproveitamento.

4. (INÉDITA-2019) São competentes para dar posse:

(a) o Prefeito e o Presidente da Câmara

(b) os Secretários Municipais, por delegação

(c) as autoridades dirigentes das autarquias e fundações públicas municipais

(d) o chefe de secretaria, por delegação

Comentários

A **alternativa D** está incorreta e é o gabarito da questão.

Art. 20 (...)

§ 7º. São competentes para dar posse:

I – o Prefeito e o Presidente da Câmara;

II – os Secretários Municipais, por delegação;

III – as autoridades dirigentes das autarquias e fundações públicas municipais.

5. (INÉDITA-2019) A avaliação especial de desempenho, durante o período de estágio probatório, ocorrerá nos moldes do decreto de regulamentação, mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento, EXCETO:



- (a) **EFICIÊNCIA NO SERVIÇO**: capacidade do servidor executar seu trabalho com qualidade atingindo sua finalidade, sem erros, omissões e desperdícios, desenvolvendo suas atividades cotidianas com exatidão, ordem, economia e esmero;
- (b) **DEDICAÇÃO**: capacidade de o servidor produzir resultados satisfatórios com soluções inovadoras relativas às atribuições do seu cargo, bem como atingir metas propostas pela administração em período de tempo especificado;
- (c) **INICIATIVA**: Capacidade para otimizar, em seu âmbito de ação, os recursos disponíveis para solucionar problemas e aproveitar oportunidades. Desenvolver seu trabalho com pouca ou nenhuma supervisão, assumindo riscos dentro dos limites da sua função, apresentando sugestões de melhoria do serviço;
- (d) **INTERESSE**: Ação do servidor no sentido de se desenvolver profissionalmente, buscando meios para adquirir novas competências dentro de seu campo de atuação, e se mostrando receptivo às críticas e orientações;
- (e) **EQUILÍBRIO E MATURIDADE**: Ser disciplinado, suportar ambiguidades, pressões e frustrações. Respeitar as normas legais, regulamentares e sociais e os procedimentos da sua unidade de trabalho. Respeitar os outros e ser discreto. Não ser impulsivo e não fugir dos problemas;

Comentários

A **alternativa B** está incorreta e é o gabarito da questão.

Art. 25. A avaliação especial de desempenho, durante o período de estágio probatório, ocorrerá nos moldes do decreto de regulamentação, mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

II – **DEDICAÇÃO**: maneira de o servidor entregar-se com afinco ao trabalho. Não poupar esforços para atingir os objetivos que lhe cabem. Não recusar serviços dentro do contexto do seu trabalho;

V – **PRODUTIVIDADE**: capacidade de o servidor produzir resultados satisfatórios com soluções inovadoras relativas às atribuições do seu cargo, bem como atingir metas propostas pela administração em período de tempo especificado;



LISTA DE QUESTÕES

1. (INÉDITA-2019) São requisitos básicos para a investidura em cargo público, EXCETO:

- (a) ser brasileiro nato
- (b) gozo dos direitos políticos;
- (c) regularidade com as obrigações militares e eleitorais;
- (d) nível de escolaridade exigido para exercício do cargo;
- (e) possuir habilitação legal para o exercício do cargo;

2. (INÉDITA-2019) A nomeação far-se-á:

- I – em caráter efetivo, quando se tratar de cargo de carreira ou de cargo isolado;
- II – em comissão, para cargos de livre nomeação e exoneração;
- III – em função de confiança, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos.

Julgue as afirmativas acima e assinale a alternativa correta:

- (a) Estão corretas I e II
- (b) Estão corretas I, II e III
- (c) Estão corretas I e III
- (d) Estão corretas II e III
- (e) Todas estão incorretas

3. (INÉDITA-2019) São formas de provimento no cargo público, EXCETO:

- (a) nomeação
- (b) acesso
- (c) readaptação
- (d) reversão
- (e) reintegração

4. (INÉDITA-2019) São competentes para dar posse:

- (a) o Prefeito e o Presidente da Câmara
- (b) os Secretários Municipais, por delegação
- (c) as autoridades dirigentes das autarquias e fundações públicas municipais
- (d) o chefe de secretaria, por delegação



5. (INÉDITA-2019) A avaliação especial de desempenho, durante o período de estágio probatório, ocorrerá nos moldes do decreto de regulamentação, mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento, EXCETO:

(a) EFICIÊNCIA NO SERVIÇO: capacidade do servidor executar seu trabalho com qualidade atingindo sua finalidade, sem erros, omissões e desperdícios, desenvolvendo suas atividades cotidianas com exatidão, ordem, economia e esmero;

(b) DEDICAÇÃO: capacidade de o servidor produzir resultados satisfatórios com soluções inovadoras relativas às atribuições do seu cargo, bem como atingir metas propostas pela administração em período de tempo especificado;

(c) INICIATIVA: Capacidade para otimizar, em seu âmbito de ação, os recursos disponíveis para solucionar problemas e aproveitar oportunidades. Desenvolver seu trabalho com pouca ou nenhuma supervisão, assumindo riscos dentro dos limites da sua função, apresentando sugestões de melhoria do serviço;

(d) INTERESSE: Ação do servidor no sentido de se desenvolver profissionalmente, buscando meios para adquirir novas competências dentro de seu campo de atuação, e se mostrando receptivo às críticas e orientações;

(e) EQUILÍBRIO E MATURIDADE: Ser disciplinado, suportar ambiguidades, pressões e frustrações. Respeitar as normas legais, regulamentares e sociais e os procedimentos da sua unidade de trabalho. Respeitar os outros e ser discreto. Não ser impulsivo e não fugir dos problemas;

GABARITO

GABARITO



1. A

2. B

3. B

4. D

5. B



RESUMO

São **servidores públicos** aqueles legalmente investidos em cargo público de provimento efetivo ou de provimento em comissão.

Cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidos ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, quantitativo e vencimentos específicos pagos pelos cofres públicos.

São requisitos básicos para a investidura em cargo público:

- ↺ nacionalidade brasileira;
- ↺ gozo dos direitos políticos;
- ↺ regularidade com as obrigações militares e eleitorais;
- ↺ nível de escolaridade exigido para exercício do cargo;
- ↺ possuir habilitação legal para o exercício do cargo;
- ↺ idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- ↺ condições de saúde física e mental compatíveis com o exercício do cargo ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial, na forma da Lei;
- ↺ não estar incompatibilizado para o serviço público em razão de penalidade sofrida.

As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

Lei específica ou o edital do respectivo concurso, observada a legislação federal, **poderá definir os critérios para admissão de estrangeiros no serviço público.**

O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder e do dirigente superior de autarquia ou de fundação pública.

A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

São formas de provimento no cargo público:

- nomeação;
- promoção;
- readaptação;
- reversão;
- reintegração;
- recondução;
- aproveitamento.



O concurso público para investidura em cargo público de provimento efetivo **será de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.**

O concurso terá validade de até 2 (dois) anos, prorrogável, uma vez, por igual período.

As normas gerais para a realização do concurso serão fixadas por edital, a ser publicado em órgão da imprensa oficial, em jornal de grande circulação, bem como na sede da Prefeitura Municipal.

Do edital do concurso deverão constar, entre outros, os seguintes requisitos:

- o prazo de validade do concurso;
- os requisitos a serem satisfeitos pelos candidatos, tal como o grau de escolaridade exigível, a ser comprovado no ato da posse, mediante apresentação de documentação competente;
- número de vagas a serem preenchidas nos respectivos cargos públicos, distribuídas por formação profissional, quando for o caso, com o respectivo vencimento do cargo.

A nomeação far-se-á:

- ↵ **em caráter efetivo**, quando se tratar de cargo de carreira ou de cargo isolado;
- ↵ **em comissão**, para cargos de livre nomeação e exoneração;
- ↵ **em função de confiança**, exercida exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos.

A posse dar-se-á com a assinatura, pela autoridade competente e pelo empossado, do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que resultarão aceitos, com o compromisso de bem servir.

A posse ocorrerá no prazo de até 30 (trinta) dias contados da publicação do ato de provimento. Em se tratando de servidor em gozo de licença, ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do impedimento.

Será tornado automaticamente sem efeito o ato de provimento se a posse não ocorrer nos prazos previstos acima.

São competentes para dar posse:

- ↵ **o Prefeito e o Presidente da Câmara;**
- ↵ **os Secretários Municipais**, por delegação;
- ↵ as **autoridades dirigentes das autarquias e fundações públicas** municipais.

A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial que avalie a aptidão física e mental do servidor para o exercício do cargo.



Exercício é o efetivo desempenho das atribuições e responsabilidades do cargo.

É de 15 (quinze) dias o prazo para o servidor entrar em exercício, contado: da posse ou da publicação oficial do ato, no caso de reintegração e reversão.

Este prazo poderá ser prorrogado, por igual período, a critério da autoridade competente para dar posse.

Será exonerado o servidor empossado que não entrar em exercício nos prazos previstos acima.

A avaliação especial de desempenho, durante o período de estágio probatório, ocorrerá nos moldes do decreto de regulamentação, mediante a **observância dos seguintes critérios de julgamento:**

- ✓ **COMPETÊNCIA TÉCNICO-PROFISSIONAL:** capacidade do servidor de possuir conhecimentos teóricos e práticos das atividades da função, habilidades e informações usadas no trabalho e experiência na sua execução;
- ✓ **DEDICAÇÃO:** maneira de o servidor entregar-se com afinco ao trabalho. Não poupar esforços para atingir os objetivos que lhe cabem. Não recusar serviços dentro do contexto do seu trabalho;
- ✓ **HABILIDADE COM PESSOAS:** Saber trabalhar em equipe, visando atender objetivos comuns. Ser aceito pelos colegas. Ter habilidade com pessoas sem se envolver em intimidades. Cooperar e colaborar com superiores e colegas. Interagir com usuários, fornecedores e órgãos externos;
- ✓ **EFICIÊNCIA NO SERVIÇO:** capacidade do servidor executar seu trabalho com qualidade atingindo sua finalidade, sem erros, omissões e desperdícios, desenvolvendo suas atividades cotidianas com exatidão, ordem, economia e esmero;
- ✓ **PRODUTIVIDADE:** capacidade de o servidor produzir resultados satisfatórios com soluções inovadoras relativas às atribuições do seu cargo, bem como atingir metas propostas pela administração em período de tempo especificado;
- ✓ **INICIATIVA:** Capacidade para otimizar, em seu âmbito de ação, os recursos disponíveis para solucionar problemas e aproveitar oportunidades. Desenvolver seu trabalho com pouca ou nenhuma supervisão, assumindo riscos dentro dos limites da sua função, apresentando sugestões de melhoria do serviço;
- ✓ **INTERESSE:** Ação do servidor no sentido de se desenvolver profissionalmente, buscando meios para adquirir novas competências dentro de seu campo de atuação, e se mostrando receptivo às críticas e orientações;
- ✓ **EQUILÍBRIO E MATURIDADE:** Ser disciplinado, suportar ambiguidades, pressões e frustrações. Respeitar as normas legais, regulamentares e sociais e os



- procedimentos da sua unidade de trabalho. Respeitar os outros e ser discreto. Não ser impulsivo e não fugir dos problemas;
- ✓ **DISPONIBILIDADE:** capacidade de o funcionário ser pontual, observando os períodos determinados para entrada e saída, intervalos e refeições e ter um bom histórico de assiduidade. Ser confiável quanto ao cumprimento e acompanhamento de tarefas. Estar disponível para atuar em horários extraordinários a critério da administração.

Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau, do servidor objeto da avaliação.

Observados os critérios estabelecidos, a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional adotará os seguintes conceitos de avaliação:

- I – ótimo;
II – bom;
III – regular;
IV – insatisfatório.

Será **reprovado no estágio probatório** o servidor que receber, ao final de 04 (quatro) avaliações parciais:

I – 3 (três) conceitos de desempenho insatisfatório ou;

II – 4 (quatro) conceitos de desempenho regular.

Durante o período de cumprimento do estágio probatório o servidor não poderá afastar-se do cargo para qualquer fim, exceto para gozo de férias e licenças para tratamento de saúde, por acidentes de serviço, à gestante, lactante, adotante e paternidade.

Os servidores nomeados em virtude de concurso público **são estáveis após 03 (três) anos de efetivo exercício.**

A aquisição da estabilidade está condicionada ao resultado final da avaliação especial de desempenho em estágio probatório, na forma prevista nesta lei.



O servidor estável só perderá o cargo:

- I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II - mediante processo administrativo disciplinar, assegurada ampla defesa;
- III - mediante procedimento de avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório, na forma desta lei, assegurada ampla defesa;
- IV – excepcionalmente, quando houver a necessidade de redução de pessoal, na forma do art. 169, §§ 3º e 4º da Constituição da República, da Lei Federal Complementar nº. 101/00.

Progressão Funcional é a **passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente mais elevado, dentro da faixa de vencimento do cargo e da classe a que pertence pelo critério de merecimento**, observadas as normas estabelecidas na Lei que instituir o Plano de cargos e carreiras e em regulamento próprio.

Promoção é a **elevação do servidor estável para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério de merecimento, desde que comprovada, mediante avaliação prévia, sua capacidade para exercício das atribuições da classe correspondente.**

A promoção não interrompe nem suspende o tempo de exercício, que é contado no novo posicionamento na carreira.

Readaptação é a **investidura do servidor estável em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica oficial.**

Reversão é o **retorno à atividade de servidor aposentado por invalidez quando declarados, por junta médica oficial, insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria.**

Reintegração é a **reinvestidura do servidor estável concursado no cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens e reconhecimento dos direitos inerentes ao cargo.**

Recondução é o **retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado, em casos de:**

I – inaptidão em estágio probatório relativa a outro cargo;

II – reintegração do anterior ocupante.

Encontrando-se provido o cargo anterior, o servidor será aproveitado em outro cargo com atribuições e vencimentos compatíveis ou colocado em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 46 e seguintes.



Disponibilidade é a condição de inatividade remunerada em que o servidor estável ficará submetido em caso de extinção de seu cargo ou de declaração de sua desnecessidade. O Servidor colocado em disponibilidade remunerada, terá vencimentos proporcionais ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

Aproveitamento é o reingresso do servidor público colocado em disponibilidade quando exista cargo vago compatível em natureza e remuneração com o anteriormente por ele ocupado. O retorno de servidor em disponibilidade, à atividade de seu cargo, far-se-á mediante aproveitamento obrigatório.

Remoção é o ato pelo qual o servidor passa a ter exercício em outro órgão da Administração municipal, no âmbito do mesmo quadro de pessoal.

Dar-se-á a remoção:

I – de ofício, no interesse da Administração;

II – por permuta;

III – a pedido do servidor.

Redistribuição é o deslocamento de servidor efetivo, com o respectivo cargo, para o quadro de pessoal de outro órgão da Administração Municipal, no âmbito do mesmo Poder.

O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão municipal, para órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou de outro Município, nas seguintes hipóteses:

- ↗ para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
- ↗ em casos previstos em leis específicas;
- ↗ em razão de cumprimento de convênios ou acordos.

Os servidores ocupantes de Cargo em Comissão ou investidos em Função de Confiança na forma do art. 19 e parágrafos **terão substitutos indicados por ato normativo ou previamente designados pela autoridade competente.**

A vacância do cargo público decorrerá de:

- ↗ exoneração;
- ↗ demissão;
- ↗ promoção;
- ↗ readaptação;
- ↗ aposentadoria;
- ↗ posse em outro cargo inacumulável;
- ↗ falecimento.

A vaga ocorrerá na data:



- ↪ do falecimento do ocupante do cargo;
- ↪ imediata àquela em que o servidor completar 70 (setenta) anos de idade;
- ↪ da publicação da lei que criar o cargo e conceder dotação para o seu provimento ou da lei que determinar esta última medida, se o cargo já estiver criado;
- ↪ da publicação do ato que, aposentar, exonerar, demitir ou conceder promoção;
- ↪ da posse em outro cargo de acumulação proibida.

A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor ou de ofício.

A exoneração do cargo em comissão ou da função de confiança dar-se-á a juízo da autoridade competente ou a pedido do servidor.

Não se concederá exoneração ao servidor que, tendo se afastado para frequentar curso especializado, renunciar ao cargo sem promover a reposição das importâncias recebidas durante o período do afastamento, caso em que será demitido após 30 (trinta) dias de afastamento, por abandono de cargo, sendo a importância devida inscrita em dívida ativa com seus valores atualizados.

A demissão será precedida de processo administrativo, assegurando-se ao servidor ampla defesa, na forma regulada por esta Lei.

A demissão resulta de penalidade imposta ao servidor.

Além das ausências ao serviço previstas no art. 161, transcrito abaixo, **serão considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:**

Art. 161. *Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:*

I - por um dia:

a) *a cada 06 (seis meses), para a doação de sangue;*

b) *para alistamento militar.*

II - por sete dias consecutivos, em virtude de:

a) *casamento;*

b) *falecimento do cônjuge, companheiro, pais, filhos ou irmãos.*

III – para participação em júri e outras obrigações legais.

↪ **férias;**



- ↪ exercício de cargo em comissão ou equivalente em órgão ou entidade federal, estadual, distrital ou municipal;
- ↪ participação autorizada em programas de treinamento ou capacitação;
- ↪ licenças:
 - a) para tratamento de saúde;
 - b) à gestante, à lactante, à adotante e a paternidade;
 - c) licença por motivo de doença em pessoa da família;
 - d) por acidente em serviço ou doença profissional;
 - e) para o serviço militar;
 - f) para concorrer a cargo eletivo;
 - g) exercício de mandato classista, exceto para efeito de promoção por merecimento;
 - h) para curso de especialização, previamente autorizado.
- ↪ missão a trabalho fora do Município, desde que autorizado pela autoridade competente;
- ↪ afastamento preventivo por processo disciplinar se o servidor nele for declarado inocente, ou se a punição limitar-se à pena de advertência;
- ↪ prisão, se houver sido reconhecida a sua ilegalidade ou a improcedência da imputação que lhe deu causa.

Contar-se-á para efeito de disponibilidade:

- ↪ o tempo de serviço público prestado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios;
- ↪ a licença para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor;
- ↪ licença para tratamento da própria saúde;
- ↪ o período em que estiver cedido para outro órgão, Poder ou ente da Federação;
- ↪ o tempo de serviço em atividade privada, vinculada ao Regime Geral de Previdência Social e não concomitante ao serviço público municipal.

É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de um cargo ou função de órgãos ou entidades dos Poderes da União, do Estado, do Distrito Federal e dos Municípios.

A jornada normal de trabalho dos servidores municipais será fixada, em Lei Municipal, tendo em vista as atribuições pertinentes aos respectivos cargos, **não podendo ultrapassar 40 (quarenta) horas semanais, nem 8 (oito) horas diárias, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante Lei.**

Esta previsão **não se aplica:**



- I - à **jornada de trabalho diferenciada estabelecida em lei federal** regulamentadora da profissão que o servidor exerce;
- II - à **jornada de trabalho fixada em regime de turno**, quando necessária para assegurar o funcionamento dos serviços públicos ininterruptos, respeitado o limite semanal;
- III - ao **servidor ocupante de cargo em comissão, submetido ao regime de dedicação integral ao serviço**, podendo ser convocado a critério da Administração.



É assegurada a isonomia de vencimentos para os cargos de atribuições iguais ou semelhantes na administração direta do mesmo Poder ou entre servidores dos Poderes Executivo e Legislativo, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas a natureza e local de trabalho.

O servidor perderá:

- I - **a remuneração do dia, se não comparecer ao serviço**, salvo por motivo legal ou por moléstia devidamente comprovada nos termos desta Lei;
- II - **um terço da remuneração diária em razão de atrasos, superiores há 15 minutos, ausências e saídas antecipadas**, exceto nos casos de compensação de horários ou quando devidamente autorizados ou justificados pela autoridade competente;
- III - **um terço da remuneração, quando afastado por motivo de prisão em flagrante ou preventiva enquanto perdurar a prisão**, fazendo jus ao que deixou de perceber quando absolvido por sentença definitiva;
- IV - **a remuneração durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda do cargo.**

O vencimento, a remuneração e o provento não serão objetos de arresto, sequestro ou penhora, exceto no caso de decisão judicial.



ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



1 Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



2 Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



3 Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



4 Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



5 Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



6 Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



7 Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



8 O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.