

Concurso Público Unificado do Estado do Pernambuco

CPU-PE

Bloco 3 - Nível Médio - Assistente Administrativo

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	11
■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTO	11
■ REDAÇÃO: EQUIVALÊNCIA DE SENTIDO ENTRE FRASES	13
REORGANIZAÇÃO DE ORAÇÕES E PERÍODOS: TRANSFORMAÇÃO DE ESTRUTURAS	13
■ SINTAXE DA ORAÇÃO E DO PERÍODO.....	15
REGÊNCIA VERBAL E NOMINAL.....	26
CONCORDÂNCIA VERBAL E NOMINAL.....	28
■ CORRELAÇÃO DE TEMPOS E MODOS VERBAIS.....	34
TRANSPOSIÇÃO DE VOZES VERBAIS.....	37
■ PRONOMES.....	38
EMPREGO, LOCALIZAÇÃO E FORMAS DE TRATAMENTO	38
■ LINGUAGEM FIGURADA	42
■ ORTOGRAFIA E ACENTUAÇÃO	46
■ EMPREGO DA CRASE.....	48
■ PONTUAÇÃO	50
■ REDAÇÃO OFICIAL: MODALIDADES E PRINCÍPIOS NORMATIVOS.....	54
 RACIOCÍNIO LÓGICO-MATEMÁTICO	 97
■ ESTRUTURA LÓGICA DE RELAÇÕES ARBITRÁRIAS ENTRE PESSOAS, LUGARES, OBJETOS OU EVENTOS FICTÍCIOS.....	97
DEDUZIR NOVAS INFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES FORNECIDAS E AVALIAR AS CONDIÇÕES USADAS PARA ESTABELECEER A ESTRUTURA DAQUELAS RELAÇÕES.....	98
■ COMPREENSÃO E ELABORAÇÃO DA LÓGICA DAS SITUAÇÕES: FORMAÇÃO DE CONCEITOS, DISCRIMINAÇÃO DE ELEMENTOS	98
RACIOCÍNIO VERBAL	98
RACIOCÍNIO MATEMÁTICO	99
RACIOCÍNIO SEQUENCIAL.....	99
ORIENTAÇÃO ESPACIAL E TEMPORAL	99

■	COMPREENSÃO DO PROCESSO LÓGICO QUE, A PARTIR DE UM CONJUNTO DE HIPÓTESES, CONDUZ, DE FORMA VÁLIDA, A CONCLUSÕES DETERMINADAS.....	99
■	NOÇÕES BÁSICAS DE ARITMÉTICA, PROPORCIONALIDADE E PORCENTAGEM.....	100
	PROBLEMAS ENVOLVENDO REGRA DE TRÊS SIMPLES	104
	CÁLCULOS DE PORCENTAGEM.....	106
	ACRÉSCIMOS E DESCONTOS	108
	LEGISLAÇÃO BÁSICA.....	111
■	REGIME JURÍDICO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DO ESTADO DE PERNAMBUCO (LEI Nº 6.123/1968).....	111
■	LEI DE ACESSO À INFORMAÇÃO (LEI Nº 12.527/2001 E ALTERAÇÕES)	132
■	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS – LGPD (LEI Nº 13.709/2018 COM REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.853/2019).....	153
	NOÇÕES DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	177
■	A EVOLUÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A REFORMA DO ESTADO	177
	CONVERGÊNCIAS E DIFERENÇAS ENTRE A GESTÃO PÚBLICA E A GESTÃO PRIVADA.....	179
	EXCELÊNCIA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS	180
■	GESTÃO DA QUALIDADE	183
■	GESTÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: CONCEITOS E INDICADORES	198
■	PROCESSO ORGANIZACIONAL.....	202
	PLANEJAMENTO, DIREÇÃO, COORDENAÇÃO, COMUNICAÇÃO, CONTROLE E AVALIAÇÃO.....	202
	CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DAS ORGANIZAÇÕES FORMAIS MODERNAS	203
	Tipos de Estrutura Organizacional.....	205
	NATUREZA, FINALIDADES E CRITÉRIOS DE DEPARTAMENTALIZAÇÃO	208
■	GESTÃO ORGANIZACIONAL	211
■	GESTÃO ESTRATÉGICA: PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, TÁTICO E OPERACIONAL	214
■	GESTÃO DE RESULTADOS NA PRODUÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS	214
■	FERRAMENTAS DE ANÁLISE DE CENÁRIO INTERNO E EXTERNO	216
■	BALANCED SCORECARD.....	217

■	MODELAGEM ORGANIZACIONAL: CONCEITOS BÁSICOS	221
■	IDENTIFICAÇÃO E DELIMITAÇÃO DE PROCESSOS DE NEGÓCIO	222
■	GESTÃO POR PROCESSOS	223
	TÉCNICAS DE MAPEAMENTO, ANÁLISE E MODELAGEM DE PROCESSOS	232
	SIMULAÇÃO	234
■	GRAU DE MATURIDADE DE PROCESSOS	234
■	GESTÃO DE CONTRATOS	235
■	GESTÃO POR PROJETOS	242
■	ESCRITÓRIO DE PROJETOS	248
■	GESTÃO DE RISCO	250
■	A ORGANIZAÇÃO E O PROCESSO DECISÓRIO	253
■	O PROCESSO RACIONAL DE SOLUÇÃO DE PROBLEMAS	256
■	FATORES QUE AFETAM A DECISÃO	257
■	TIPOS DE DECISÃO	258
■	GESTÃO DE PROCESSOS DE MUDANÇA E INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL	260
	MUDANÇA ORGANIZACIONAL: CONCEITO DE MUDANÇA	260
■	DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	263
■	ANÁLISE DOS AMBIENTES INTERNO E EXTERNO	264
■	MISSÃO, VISÃO DE FUTURO, VALORES	268
■	AVALIAÇÃO DA GESTÃO PÚBLICA	270
	NOÇÕES DE GESTÃO DE PESSOAS	175
■	CONCEITOS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS RELATIVAS AO SERVIDOR PÚBLICO	175
■	MODELOS DE GESTÃO DE PESSOAS E FATORES CONDICIONANTES DE CADA MODELO	176
■	PLANEJAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS	178
■	POSSIBILIDADES E LIMITES DA GESTÃO DE PESSOAS COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO PARA O NEGÓCIO	179
■	POSSIBILIDADES E LIMITES DA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO	179

■ GESTÃO POR COMPETÊNCIAS	182
■ GESTÃO DO CONHECIMENTO	184
■ GESTÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	184
■ COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	184
MOTIVAÇÃO.....	184
SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	185
LIDERANÇA	193
■ GESTÃO DE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL	196
■ PLANEJAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	204
■ GESTÃO DE CONFLITOS.....	208
■ INDICADORES DE DESEMPENHO.....	217
TIPOS DE INDICADORES.....	221
VARIÁVEIS COMPONENTES DOS INDICADORES	222
■ QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	223
■ RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS	223
■ ANÁLISE E DESCRIÇÃO DE CARGOS	228
■ EDUCAÇÃO, TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.....	232
EDUCAÇÃO CORPORATIVA	232
EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	233
NOÇÕES DE ORÇAMENTO PÚBLICO.....	339
■ CONCEITOS	339
Orçamento-Programa: Conceitos e Objetivos.....	340
PRINCÍPIOS ORÇAMENTÁRIOS	340
Da Execução do Orçamento.....	348
■ ORÇAMENTO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	351
■ PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA: ELABORAÇÃO, DISCUSSÃO, VOTAÇÃO E APROVAÇÃO	359
■ LEI Nº 4.320/1964 E ALTERAÇÕES	360
DA LEI DE ORÇAMENTO	361



Da Receita.....	361
Da Despesa	361
DOS CRÉDITOS ADICIONAIS	364
■ PLANO PLURIANUAL – PPA, LEI DE DIRETRIZES ORÇAMENTÁRIAS – LDO E LEI ORÇAMENTÁRIA ANUAL – LOA	368
■ DO PLANEJAMENTO	371
■ DA DESPESA PÚBLICA	372
■ LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL (LEI COMPLEMENTAR Nº 101/2000 E ALTERAÇÕES).....	379
CONTROLE	390
DA TRANSPARÊNCIA	398
FISCALIZAÇÃO	401
■ MANUAL DE CONTABILIDADE APLICADA AO SETOR PÚBLICO – MCASP, 10ª EDIÇÃO.....	405
PARTE I – PROCEDIMENTOS CONTÁBEIS ORÇAMENTÁRIOS E PARTE V – DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS APLICADAS AO SETOR PÚBLICO.....	405

LEGISLAÇÃO BÁSICA

REGIME JURÍDICO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS CIVIS DO ESTADO DE PERNAMBUCO (LEI Nº 6.123/1968)

A Lei nº 6.123, de 1968, conforme pode-se observar, é anterior a nossa atual Constituição Federal de 1988 — CF, de 1988 —, fato que contribuiu para que partes do texto legal não fossem recepcionadas por esta última.

Neste sentido, procuramos destacar, neste material, os pontos mais relevantes aos seus estudos, chamando a atenção para os temas que, frequentemente, são abordados em provas de concurso.

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A presente Lei institui o regime jurídico dos funcionários públicos civis do Estado.

Inicialmente, é importante pontuar alguns conceitos trazidos no art. 2º, os quais são imprescindíveis para uma melhor compreensão do conteúdo dessa lei. Vejamos:

Art. 2º Para os efeitos deste Estatuto:

I - Funcionário público é a pessoa investida em cargo público;

Na CF, de 1988, o termo utilizado é servidor público. No entanto, isso não fará diferença para a sua prova, devendo os termos serem entendidos como sinônimos.

Art. 2º [...]

II - Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um funcionário, com as características de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres do Estado;

III - Classe é o conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidade de atribuições;

IV - Série de Classes é o conjunto de classes semelhantes, quanto à natureza, grau de complexidade e responsabilidade das atribuições, constituindo a linha natural de promoção do funcionário;

V - Grupo Ocupacional é o conjunto de séries de classes e classes únicas, de atividades profissionais, correlatas ou afins quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicado em seu desempenho;

VI - Serviço é a justaposição de grupos ocupacionais, tendo em vista a identidade, a similitude ou a conexão das respectivas atividades profissionais;

VII - Especificação de classe é o conjunto de atribuições, responsabilidades e demais características pertinentes a cada classe, compreendendo ainda, além de outros, os seguintes elementos: denominação, código, exemplos típicos de tarefas,

qualificações exigidas, forma de recrutamento e linha de promoção;

VIII - Reclassificação é a transformação de cargo efetivo em outro, ou a justaposição de cargo em outra classe, ou série de classes, tendo em vista a conveniência do serviço.

Dica

Os cargos públicos somente poderão ser **criados** mediante **lei**. É comum aparecer, em provas, que decretos podem criar cargos públicos. Não caia nessa “pegadinha”!

CARGOS PÚBLICOS

Tipos de Cargos Públicos

Art. 3º Os cargos podem ser de provimento efetivo ou de provimento em comissão.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo se dispõem em classes, que podem se agrupar em séries de classes, ou formar classe **única**.

§ 2º Os cargos de provimento em comissão compreendem:

I - cargos de direção e de chefia das repartições públicas;

II - cargos de assessoramento, de Chefe de Gabinete e de Oficial de Gabinete;

III - outros cargos, cujo provimento, em virtude da Lei, dependa de confiança pessoal.

Esquemáticamente, temos:

EFETIVOS	COMISSÃO
Em virtude de concurso público, adquirem estabilidade após o estágio probatório	Cargos de livre nomeação e exoneração , ou seja, não têm estabilidade
São distribuídos em classes, podendo ser de uma série de classes ou de classe única	Podem ser: ● cargos de direção e de chefia das repartições públicas ● cargos de assessoramento, de chefe de gabinete e de oficial de gabinete ● outros cargos, cujo provimento, em virtude da lei, dependa de confiança pessoal

Art. 4º Cargo de natureza técnica ou científica é aquele para cujo provimento e exercício é exigido, concomitantemente: (Redação alterada pelo art. 1º da Lei Complementar nº 387, de 24 de abril de 2018.)

I - habilitação profissional em curso legalmente classificado e regulamentado como de nível médio ou superior de ensino; e (Acrescido pelo art. 1º da Lei Complementar nº 387, de 24 de abril de 2018.)

II - aplicação indispensável ou predominante de conhecimentos especializados de alguma área do saber no desempenho de suas atribuições.

§ 1º Para fins do disposto inciso I, considera-se profissional habilitado:

I - em curso de nível superior, o portador de diploma universitário respectivo; e

II - em curso de nível médio, o que possua habilitação específica em curso técnico ou profissionalizante de nível médio.

§ 2º Para fins do disposto no inciso II do caput, presume-se indispensável a aplicação de conhecimentos técnicos especializados nos casos em que, para ingresso no cargo público ou desempenho das respectivas atribuições, haja exigência legal de prévia aprovação em Curso de Formação.

O art. 8º trata de um tema relevante para fins de prova: o desvio de função. Vejamos:

Art. 8º Somente poderá ocorrer **desvio de função** no interesse do serviço com estrita observância do disposto em regulamento.

Parágrafo único. O desvio de função não acarretará aumento de estipêndio do servidor nem na sua reclassificação ou readaptação.

A regra é a vedação do desvio de função. Contudo, podemos concluir que não se trata de uma proibição absoluta, mas, sim, relativa, uma vez que será permitido a bem do interesse público. Todavia, não poderá acarretar qualquer aumento, financeiro ou na função, para o servidor.

FORMAS DE PROVIMENTO

No momento da criação de cargos públicos, são pontuadas quantas vagas serão destinadas para determinada função. As formas de provimento estão relacionadas ao preenchimento dessas vagas.

Vale frisar que, devido às suas peculiaridades, este é um tema muito recorrente em provas.

Existem diversas formas de provimento elencadas no estatuto. A seguir, vamos abordar uma a uma.

Art. 10 Os cargos públicos serão providos por:

I - nomeação;

II - promoção;

III - reintegração;

IV - aproveitamento;

V - reversão;

VI - transferência.

É importante fazermos distinção entre as formas de provimento originária e derivada:

ORIGINÁRIA	DERIVADA
Nomeação (sem vínculo anterior)	Promoção, reintegração, aproveitamento, reversão e transferência (com vínculo anterior)

Na nomeação (única forma originária), o servidor não possuía, antes, qualquer tipo de vínculo com a Administração Pública. Nas demais formas (derivadas), já existia uma relação anterior, ou seja, o sujeito já era servidor e foi promovido de uma classe para outra, ou reintegrado após invalidada a sua demissão, ou aproveitado em um cargo diferente, ou, ainda, teve a sua aposentadoria revertida.

Da Nomeação

A nomeação é a única forma de provimento originária de cargo público. Existem três formas de nomeação pontuadas no estatuto. Vejamos:

Art. 11 A nomeação será feita:

I - em caráter vitalício, para o cargo de Conselheiro do Tribunal de Contas;

II - em caráter efetivo, quando se tratar de cargos de classe única ou de série de classes;

III - em comissão, nos casos previstos no parágrafo 2º do artigo 3º deste Estatuto.

O inciso III, do art. 11, aponta os casos de comissão, de livre nomeação e exoneração.

Importante!

No caso de empate de notas finais do concurso público, será nomeado o candidato que já pertence ao quadro permanente ou, em segunda análise, aquele que possui vínculo celetista com o Estado. Vale destacar que não é admitida a nomeação em caráter interino.

Do Concurso

O concurso público é a forma de o cidadão adentrar no serviço público de forma efetiva e, após o estágio probatório, adquirir a tão sonhada estabilidade funcional.

Art. 15 O concurso para o provimento efetivo de cargo especificado como classe **única** ou inicial de série de classes será público, constando de provas ou de provas e títulos.

Art. 16 A realização do concurso será centralizada em **órgão** próprio, salvo as exceções estabelecidas em lei.

Art. 17 O edital de concurso disciplinará os requisitos para a inscrição, processo de realização, o prazo de validade, os critérios de classificação, os recursos e a homologação.

Para ter a oportunidade de participar do concurso público, o candidato deverá preencher alguns requisitos específicos. Vejamos:

Art. 20 Além dos requisitos especificamente exigidos para o concurso, o candidato deverá comprovar, no ato da inscrição:

I - Ser brasileiro;

II - Estar em gozo dos direitos políticos;

III - Estar quite com as obrigações militares e eleitorais;

IV - Ter boa conduta;

V - Haver completado a idade mínima fixada por lei em razão da natureza do cargo;

VI - Contar, no máximo, quarenta anos de idade, ressalvadas as exceções legais.

Conforme o texto do art. 18:

Art. 18 Independência de limite de idade a inscrição em concurso de funcionário público, inclusive o de serviços autárquicos.

Aqui, percebemos informações conflitantes: o inciso VI fixa a idade máxima de 40 anos, porém prevê que devem ser observadas as exceções legais.

Outro ponto que merece destaque é a regra contida no § 1º, a qual estabelece um limite máximo para a nomeação.

Art. 20 [...]

§ 1º É fixada em cinquenta (50) anos a idade máxima para nomeação em concurso público destinado ao ingresso no serviço estadual e suas autarquias, mantidos os limites de idade fixados em lei específica para os cargos devidamente indicados.

§ 2º Sendo exigido exame psicotécnico, só poderá submeter-se às provas do concurso o candidato que houver sido julgado apto naquele exame, para o exercício do cargo.

É importante atentar-se aos termos dispostos nos enunciados das questões de sua prova, pois quaisquer das regras mencionadas podem constituir a resposta correta.

No serviço público, existe a figura do servidor que fica disponível para ser aproveitado em um outro cargo. Isso se dá, por exemplo, quando um cargo público é extinto, estando, ainda, ocupado. Nesses casos, o servidor titular é posto em disponibilidade.

No tocante ao concurso público, o art. 21 dispõe:

Art. 21 Não será aberto concurso para o preenchimento de cargo público, enquanto houver em disponibilidade funcionário de igual categoria à do cargo a ser provido.

Neste sentido, só será possível a abertura de um concurso quando não existir servidor em disponibilidade, esperando surgir vaga em determinado cargo público.

Posse x Exercício

Um tema que é bastante explorado em provas diz respeito às diferenças entre posse e exercício. Vejamos a tabela a seguir:

POSSE	EXERCÍCIO
Ato formal pelo qual o candidato recém-nomeado confirma estar de acordo com todas as atribuições e responsabilidades do cargo; é a chamada assinatura do termo de posse	O servidor agora empossado está, efetivamente, desempenhando suas funções no serviço público

Posse

Vejamos o texto do art. 23, o qual dispõe sobre pontos importantes referentes à posse:

Art. 23 Só poderá tomar posse em cargo público quem satisfizer os seguintes requisitos:

I - Ser brasileiro;

II - Estar no gozo dos direitos políticos;

III - Estar quite com as obrigações militares,

IV - Estar quite com as obrigações eleitorais;

V - Gozar de boa saúde, comprovada em inspeção médica;

VI - Ter atendido às prescrições de lei especial para o exercício de determinados cargos;

VII - Ser declarado apto em exame psicotécnico procedido por entidade especializada, quando exigido em lei ou regulamento.

Parágrafo único. Serão dispensados os seguintes requisitos para a posse:

I - nos cargos de provimento efetivo, os constantes do item I deste artigo;

II - nos cargos de provimento em comissão:

a) se o nomeado for servidor público, os mencionados nos incisos I, II, III, IV, V e VII deste artigo;

b) se o nomeado não for servidor público, os constantes dos incisos V e VII deste artigo;

III - nos órgãos colegiados:

a) se o nomeado for servidor público, os constantes dos incisos I, II, III, V, e VII deste artigo;

b) se o nomeado não for servidor público, o constante dos incisos V e VII deste artigo;

IV - nos casos de transferência, os citados nos itens I, II, III, V e VI deste artigo;

V - nos casos de aproveitamento, os constantes dos itens I, III e VII deste artigo;

VI - nos casos de reversão, os mencionados nos itens I, III e VI deste artigo.

Aqui, cabe-nos um questionamento: é possível que uma pessoa tome posse em lugar de outra?

Sim. A posse dar-se-á por procuração caso o nomeado não possa comparecer ao ato.

Art. 26 É facultada a posse por procuração, quando o nomeado estiver ausente do Estado e, em casos especiais, a juízo da autoridade competente:

Importante!

O nomeado deve tomar posse dentro de **30 dias prorrogáveis** por mais **180**, contados da data de publicidade do ato de provimento. Ainda, caso o candidato nomeado não tome posse no prazo legal, tal fato acarretará renúncia ao direito obtido com a nomeação. Não haverá posse nas seguintes formas de provimento: **promoção e reintegração**.

Art. 29 O decurso do prazo para a posse, sem que esta se realize, importa em não aceitação do provimento e em renúncia ao direito de nomeação decorrente do concurso, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

Exercício

É o efetivo início do desempenho das atividades, o qual ocorrerá em 30 dias prorrogáveis por mais 30:

Art. 33 O exercício do cargo terá início no prazo de trinta dias a contar:

I - da data da publicação oficial do ato, no caso de reintegração, e

II - da data da posse, nos demais casos.

Parágrafo único. A requerimento do interessado e a juízo do titular da Secretaria em que for lotado o funcionário, o prazo previsto neste artigo poderá ser prorrogado por trinta dias.

Outro ponto muito importante está disposto no texto do art. 37:

Art. 37 *O funcionário preso preventivamente, pronunciado por crime comum ou denunciado por crime funcional, ou ainda, condenado por crime inafiançável em processo no qual não haja pronúncia será afastado do exercício, até decisão final passada em julgado.*

Da Remoção e da Permuta

● Remoção

Ocorre quando a Administração Pública decide mudar o servidor de local ou de um órgão para o outro. Poderá ocorrer de ofício, ou seja, sem que o Estado seja provocado — nesses casos, o servidor age por conveniência do serviço — e, também, será admitida a remoção por pedido do próprio servidor. Vejamos:

Art. 40 *A remoção far-se-á:*

I - de um para outro órgão da administração;

II - de uma para outra localidade.

Art. 41 *A remoção pode ser a pedido ou de ofício, atendida sempre a conveniência do serviço.*

§ 1º Quando o pedido de remoção tiver por fundamento motivo de saúde, deverá este ser comprovado pela Junta Médica Estadual.

§ 2º Do pedido de remoção do funcionário formulado por órgão administrativo, deverá constar expressamente se o funcionário é desnecessário ou inadaptado ao serviço.

§ 3º Quando qualquer órgão da administração solicitar a remoção de um seu funcionário, este somente será desligado do serviço após a nova lotação.

● Permuta

A permuta consiste em uma “troca” recíproca entre servidores na qual um servidor vai para o lugar do outro. Esta será precedida de um pedido formal escrito e assinado pelos interessados.

Art. 42 *Observado o disposto nos artigos 40 e 41, a remoção por permuta será processada a pedido escrito dos interessados.*

Do Estágio Probatório

Um dos motivos que tornam os cargos públicos tão almejados é a estabilidade do serviço público. De fato, aqueles que ingressam por meio de concursos irão, possivelmente, adquirir essa estabilidade.

Ao assumir um cargo público, o servidor passará por um período de estágio por três anos. No final desse período, este será submetido a uma avaliação de desempenho pela qual poderá ser declarado apto e, consequentemente, estável, ou poderá ser declarado inapto e, por isso, será exonerado.

Vejamos a disposição da lei sobre o estágio probatório:

Art. 43 *Estágio Probatório é o período inicial, de 03 (três) anos de efetivo exercício, do servidor público nomeado para provimento de cargo efetivo em virtude de aprovação em concurso público e, tem por objeto, além da obtenção da estabilidade, aferir*

a aptidão para ao exercício do cargo, mediante a apuração dos seguintes requisitos:

I - idoneidade moral;

II - assiduidade;

III - disciplina;

IV - eficiência.

§ 1º Se, no curso do estágio probatório, for apurada, em processo regular, a inaptidão do funcionário para o exercício do cargo, será ele exonerado.

§ 2º No curso do processo a que se refere o parágrafo anterior, e desde a sua instauração, será assegurada ao funcionário ampla defesa que poderá ser exercitada pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, conferindo-se-lhe, ainda, o prazo de dez dias para juntada de documentos e apresentação de defesa escrita.

§ 3º O término do prazo do estágio probatório sem exoneração do funcionário importa em declaração automática de sua estabilidade no serviço público.

§ 4º Fica dispensado do estágio probatório de que trata o presente artigo, o funcionário nomeado por concurso, desde que conte, à época, dois (2) anos de efetivo exercício como contratado no Estado, em funções idênticas àquelas para as quais prestou concurso.

Em relação ao tempo de estágio exigido para a obtenção da estabilidade, a Lei nº 6.123, de 1968 traz, no art. 94, o seguinte enunciado:

Art. 94 *O titular de cargo de provimento efetivo adquire estabilidade depois de dois anos de efetivo exercício.*

§ 1º A estabilidade diz respeito ao serviço público e não ao cargo.

§ 2º O funcionário que houver adquirido estabilidade só poderá ser demitido, mediante inquérito administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

Anteriormente, vimos que a estabilidade é adquirida após três anos de efetivo exercício. No entanto, conforme mencionado, a lei em estudo é anterior à Constituição Federal, à qual pertence essa previsão supramencionada.

De acordo com essa regra está a própria Constituição do Estado de Pernambuco, a qual estabelece, em seu § 1º, art. 98, que:

Constituição do Estado de Pernambuco

Art. 98 [...]

§ 1º Serão estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, desde que aprovados em avaliação especial de desempenho, por comissão constituída para essa finalidade.

Portanto, pode-se concluir que a estabilidade funcional é adquirida após três anos de efetivo exercício em cargo público.

A seguir, vejamos alguns pontos importantes sobre o estágio probatório contidos no estatuto:

Art. 44 *O funcionário estável fica dispensado de novo estágio probatório, quando nomeado para outro cargo.*

Sendo servidor público **estável**, ao ser aprovado em outro concurso abrangido por esta legislação, o sujeito estará dispensado de novo estágio.

Encerrado nosso estudo a respeito da forma de provimento originária, a seguir, analisaremos as formas de provimento **derivadas**.

Da Promoção

Promoção é uma forma de provimento por **ascensão** na carreira, isto é, o servidor sai de uma classe para outra imediatamente superior dentro do mesmo quadro. Vale ressaltar, porém, que o estatuto proíbe a promoção para servidores que estejam em estágio probatório ou em disponibilidade. Vejamos:

Art. 45 *Promoção é a elevação do funcionário, em caráter efetivo, à classe imediatamente superior à que pertence na respectiva série.*

Parágrafo único. Não haverá promoção de funcionários em disponibilidade ou em estágio probatório.

● Formas de Promoção

Existem dois tipos de promoção: por merecimento e por antiguidade, ambos concedidos de forma alternada.

Se houver funcionário “na fila”, ou seja, em disponibilidade, esperando surgir uma vaga na respectiva classe, não ocorrerá a promoção antes do aproveitamento deste.

Art. 48 *O interstício para promoção será de trezentos e sessenta e cinco dias de **efetivo exercício** na classe.*

Parágrafo único. O interstício será apurado de acordo com as normas que regulam a contagem de tempo para efeito de antiguidade na classe.

A promoção cria o “efeito dominó”, pois, uma vez promovido, o servidor de uma classe abrirá vagas nas classes inferiores.

Aqui, cabe-nos um questionamento: no caso de aposentadoria indevida, o servidor é obrigado a restituir os valores percebidos?

Não, porém o funcionário que deveria ser promovido e não recebeu a promoção, pelo fato de outro servidor ter sido indevidamente aposentado, receberá de forma retroativa.

Art. 54 *O funcionário suspenso poderá ser promovido mas os efeitos da promoção ficarão condicionados:*

I - no caso de suspensão disciplinar, à declaração da improcedência da penalidade aplicada na esfera administrativa;

II - no caso de suspensão preventiva, ao resultado do correspondente processo administrativo.

§ 1º Nas hipóteses deste artigo, o funcionário só perceberá o vencimento correspondente à nova classe, quando resultar sem efeito a penalidade, ou quando no processo a que se vinculou a suspensão preventiva não for imposta pena mais grave que a de repreensão.

§ 2º Nos casos previstos no parágrafo anterior, o funcionário perceberá o vencimento correspondente à nova classe, a partir da vigência de sua promoção.

§ 3º Mantida a penalidade de suspensão ou resultado, do processo a que se vinculou a suspensão preventiva, pena mais grave que a de repreensão, a promoção será tornada sem efeito a partir de sua vigência.

Sendo mantida a penalidade ou recebendo, no fim do processo, pena mais grave que a de repreensão, a promoção será tornada sem efeito.

Importante!

Em caso de aposentadoria ou morte, o servidor será promovido por antiguidade, se não tiver sido promovido no prazo legal.

Vejamos, a seguir, as vedações à promoção por merecimento:

Art. 59 Não poderá ser promovido por merecimento:

I - o funcionário em exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

II - o funcionário que, para tratar de interesse particular, esteja licenciado na época da promoção ou tenha estado nos dois semestres anteriores;

III - a funcionária que esteja na época da promoção, ou tenha estado nos dois semestres anteriores, licenciada para acompanhar o marido, funcionário civil ou militar, mandado servir em outro ponto do território nacional ou estrangeiro;

IV - o funcionário que esteja na época da promoção, ou tenha sido nos dois semestres anteriores, posto à disposição de qualquer entidade, salvo para exercer cargo de Chefia na administração direta ou indireta do Estado;

V - o funcionário que esteja na época da promoção, ou tenha sido nos dois semestres anteriores afastado do exercício do cargo, para participação em congresso ou curso de especialização, salvo os relacionados com as atribuições do cargo que ocupa, comprovada a frequência ou aproveitamento;

VI - o funcionário que esteja na época da promoção, ou do cargo para a realização de pesquisa científica ou conferência tenha sido nos dois semestres anteriores, afastado do exercício do cargo para a realização de pesquisa científica ou conferência cultural, salvo as relacionadas com as atribuições do cargo que ocupa, mediante a apresentação dos resultados dos respectivos trabalhos;

VII - o funcionário que não obtiver, como grau de merecimento, pelo menos a metade do máximo atribuível;

VIII - o funcionário que esteja na época da promoção, ou tenha sido nos dois semestres anteriores, afastado do cargo para exercer, como contratado, função técnica ou especializada, nos termos do art. 177 deste Estatuto.

Atenção! No exercício de mandato eletivo, o servidor só poderá ser promovido por antiguidade — nunca por merecimento.

Da Reintegração

Para facilitar sua compreensão sobre as formas de provimento, atente-se a esta dica: quando se falar em “reintegração”, você deve associá-la à “**demissão**”.

Vejamos o que diz o art. 66:

Art. 66 *Reintegração é o ato pelo qual o funcionário demitido ou exonerado ilegalmente, reingressa no serviço público com o ressarcimento das vantagens ligadas ao cargo.*

§ 1º A reintegração decorrerá de decisão administrativa ou judiciária.

§ 2º A decisão administrativa de reintegração só poderá ser proferida em pedido de reconsideração, recurso ou revisão de processo.

Como exemplo, imagine que um servidor comece uma conduta passível da penalidade de demissão e isso ocorresse via esfera administrativa. Então, ele recorre, perante a justiça, e consegue, por meio de uma decisão judicial, ser **reintegrado** ao serviço público.

É importante mencionar que a reintegração tem que ser no mesmo cargo que o servidor ocupava. Não sendo possível, será posto em disponibilidade.

Art. 68 No caso de **reintegração** do funcionário, quem lhe houver ocupado o cargo será **exonerado** ou **reconduzido** ao cargo anterior, sem direito a indenização, ou ainda, se estável, posto em disponibilidade, se o cargo anterior houver sido extinto.

Parágrafo único. O funcionário reintegrado será submetido a inspeção médica e aposentado, se julgado incapaz.

Dica

Memorize: “Eu reintegro o demitido”.

Do Aproveitamento

Aqui, queremos te ajudar com outra dica: quando se falar em “aproveitamento”, você deve associá-lo à palavra “**disponível**”.

Art. 69 Aproveitamento é o retorno à atividade do funcionário em disponibilidade, em cargo igual ou equivalente, pela sua natureza e vencimento, ao anteriormente ocupado.

Caso o servidor aproveitado não tome posse no prazo de 30 dias nem justifique sua ausência, será tornado sem efeito e cassada a sua disponibilidade. Vejamos:

Art. 71 Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade do funcionário que, aproveitado não tomar posse no prazo legal, salvo no caso de invalidez, em que o funcionário será aposentado.

Parágrafo único. A cassação da disponibilidade na hipótese deste artigo, será precedida de inquérito administrativo.

Aqui, **memorize**: “Eu aproveito o disponível”.

Art. 72 Havendo mais de um concorrente à mesma vaga, terá preferência o de maior tempo de disponibilidade e no caso de empate o de maior tempo de serviço público.

Da Reversão

Outra forma de provimento derivado é a denominada reversão. A esse termo você deve conectar a palavra “**aposentado**”.

Vejamos a literalidade do art. 73:

Art. 73 Reversão é o reingresso no serviço público do servidor **aposentado**, quando insubsistentes os motivos da aposentadoria ou por interesse e requisição da Administração, respeitada a opção do servidor.

§ 1º A reversão, quando por interesse da Administração, por motivo de necessidades e conveniências de natureza financeira, ocorrerá através de ato de designação, cabendo ao servidor, pelos encargos do exercício ativo, a percepção de adicional de remuneração no valor de cinquenta por cento dos proventos integrais referentes a retribuição normal do cargo em que se aposentou, acrescida do adicional por tempo de serviço.

§ 2º O tempo de designação do servidor revertido será considerado para fins de cálculo do adicional por tempo de serviço a ser futuramente incorporado aos proventos.

§ 3º É vedada a designação de servidor revertido para o exercício de cargo em comissão.

A reversão dar-se-á no mesmo cargo que o servidor ocupava antes de ser aposentado. Além disso, terá prioridade sobre novas nomeações.

Art. 74 A reversão far-se-á no mesmo cargo, ou se extinto, em cargo equivalente, respeitada a habilitação profissional e considerada a existência de vaga.

Parágrafo único. A reversão terá prioridade sobre novas nomeações.

Caso o aposentado revertido não tome posse no prazo legal, será cassada a sua aposentadoria.

Dica

Memorize: “Eu revento o aposentado”.

Art. 75 Determinada a reversão, será cassada, mediante processo regular, a aposentadoria do funcionário que não tomar posse no prazo legal.

Da Transferência

Antes de fazermos apontamentos inerentes à última forma de provimento derivada trazida no estatuto, é importante destacarmos a redação da Súmula Vinculante nº 43, do Supremo Tribunal Federal. Vejamos:

Súmula Vinculante nº 43 (STF) É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.

A partir da leitura da jurisprudência sumulada da Suprema Corte, podemos concluir que essa forma de provimento **não** mais possui aplicabilidade no campo prático. No entanto, ainda se faz presente no texto da legislação, sendo, assim, tema do nosso estudo. Vejamos:

Art. 76 A transferência será feita no caso de readaptação do funcionário para cargo mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual, atendida a conveniência do serviço.

Parágrafo único. A transferência de que cogita este artigo, será, necessariamente, precedida de avaliação de desempenho funcional, treinamento ou prova de capacidade intelectual, na forma estabelecida em regulamento, satisfeito o requisito de habilitação profissional.

I DA SUBSTITUIÇÃO

A substituição é cabível no caso de cargo em comissão, de direção ou chefia e do servidor designado para exercer função gratificada. Nesses casos, a Administração Pública irá designar um substituto nas hipóteses de impedimentos do titular da função.

Art. 78 *Haverá substituição no caso de impedimento legal ou afastamento eventual do titular de cargo, em comissão, de direção ou chefia e do servidor designado para exercer função gratificada.*

Art. 79 *A substituição será automática quando prevista em lei ou regulamento, ou dependerá de ato da Administração.*

No tocante a ser gratificada ou não a substituição, façamos a leitura do art. 80:

Art. 80 *Nas substituições serão obedecidas as seguintes normas:*

I - No caso de cargo em comissão de direção ou chefia, a autoridade competente designará substituto para “responder pelo expediente” da repartição, sem que tal designação resulte qualquer vantagem financeira para o substituto.

II - No caso de função gratificada, o substituto perceberá o vencimento do seu cargo, cumulativamente com a gratificação respectiva, quando a substituição for por período superior a trinta dias.
Parágrafo único. Revogado pelo art. 2º da Lei nº 7.048, de 24 de dezembro de 1975.

I VACÂNCIA

Vacância de Cargo Público

Quando surge, na Administração, a necessidade do desempenho de determinada função, será criado o cargo público mediante a promulgação de uma lei, na qual será determinada a quantidade de vagas que será ofertada para aquele cargo. Vacância significa dizer que determinada vaga em cargo público, que estava ocupada por servidor, ficou disponível.

A legislação traz as seguintes formas de vacância:

Art. 81 *A vacância do cargo dependerá de:*

- I - exoneração;*
- II - demissão;*
- III - promoção;*
- IV - transferência;*
- V - aposentadoria;*
- VI - falecimento;*
- VII - posse em outro cargo, ressalvadas as exceções legais.*

Ocorrendo qualquer um desses casos supramencionados, terá a vacância do cargo público, o qual estará apto a ser preenchido por outro servidor; uma vez cumpridos todos os requisitos que a lei exige para a forma de provimento.

Exoneração

A exoneração é uma das formas pela qual o cargo público fica vago. Ela pode ocorrer de duas formas:

Art. 82 *Dar-se-á a exoneração:*

- I - a pedido;*
 - II - de ofício*
 - a) de cargo em comissão;*
 - b) quando não satisfeitas as condições do estágio probatório.*
 - c) quando, caracterizado o abandono de cargo e prescrita a pretensão punitiva, o servidor, embora instado, não retornar ao serviço.*
- Parágrafo único. Se antes do ato exoneratório, o servidor efetivo ou titular exclusivamente de cargo comissionado, houver praticado infração passível de demissão, ainda que apurada somente após o desligamento, a exoneração será convertida na penalidade de demissão, observados o contraditório e a ampla defesa.*

Atenção! Não se pode confundir exoneração com demissão, pois as bancas, comumente, exploram esses conceitos em prova.

EXONERAÇÃO	DEMISSÃO
Ocorre a pedido ou de ofício	Penalidade aplicada ao servidor estável, por meio de processo administrativo

O art. 84 menciona a partir de quando ocorrerá a vacância. Vejamos:

Art. 84 *Ocorre a vaga na data:*

- I - do falecimento do titular do cargo;*
- II - da publicação do ato que transferir, após a posse, promover, aposentar, exonerar ou demitir o ocupante do cargo;*
- III - da posse ou, se esta for dispensada, do início do exercício em outro cargo;*
- IV - da vigência da lei que criar o cargo e conceder dotação para seu provimento ou em que for determinada, apenas, esta última medida, se o cargo estiver criado;*
- V - da comunicação pela autoridade competente, no caso de falecimento do funcionário em qualquer ato de guerra ou agressão à soberania nacional;*
- VI - da republicação do ato do Presidente da República que decretar a perda dos direitos políticos, nas hipóteses definidas na Constituição do Brasil;*
- VII - em que se tornar executável a sentença que declarar nulo o provimento e da que impuser ou acarretar a pena acessória de perda do cargo.*

I DOS DIREITOS E VANTAGENS

Da Duração do Trabalho

A jornada de trabalho do servidor público estadual divide-se em duas formas: ordinária e extraordinária. Será, geralmente, de seis horas diárias e de 30 horas semanais a jornada ordinária; já a jornada extraordinária ocorrerá por necessidade excepcional a bem do funcionalismo público.

É importante saber que a jornada de trabalho ordinária será diferenciada para:

- o servidor que trabalhe em serviço externo cuja natureza não seja possível fixar um tempo determinado;
- aqueles que desempenham serviço técnico-científico, cuja jornada será de quatro horas por dia e 20 horas semanais.

Art. 86 *Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, a duração normal do trabalho noturno será de seis horas por dia, podendo, extraordinariamente, ser prorrogada ou antecipada, na forma que dispuser o regulamento.*

Parágrafo único. Considera-se noturno o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

Está previsto, no estatuto, o trabalho noturno como sendo aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

I DO TEMPO DE SERVIÇO

Serão considerados efetivo tempo de serviço os dias em que o trabalhador desempenhou suas funções normalmente. Caso ele falte, será descontado aquele dia.

Em contrapartida, a legislação considera alguns afastamentos como justificados; sendo assim, a contagem desses dias ausentes segue como se o servidor estivesse presente para todos os efeitos. Vejamos o texto do art. 91:

Art. 91 *Será considerado de efetivo exercício o afastamento decorrente de:*

I - férias;

II - casamento;

III - luto;

IV - exercício de outro cargo, função de Governo, ou direção nos serviços da administração direta ou indireta do Estado;

V - exercício em cargo ou função de direção, chefia ou assessoramento, quando posto à disposição de entidades da administração direta ou indireta, da União, dos Estados e Municípios;

VI - convocação para o serviço militar;

VII - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VIII - licença-prêmio;

IX - licença à funcionária gestante e ao funcionário acidentado em serviço ou atacado de doença profissional;

X - licença, até o limite de dois anos, ao funcionário acometido de moléstia consignada no parágrafo único do artigo 97, ou de outras indicadas em lei;

XI - missão oficial no país ou no estrangeiro, com ônus para o Estado, mediante ato de autorização do Governador;

XII - participação em congressos ou cursos de especialização, realização de pesquisas científicas, estágios ou conferências culturais, com a autorização do Governador e a competente prova de frequência e aproveitamento;

XIII - desempenho de comissões ou funções previstas em lei ou regulamento;

XIV - trânsito, na forma prevista nos regulamentos;

XV - desempenho de função eletiva da União, dos Estados e dos Municípios;

XVI - expressa determinação legal, em outros casos.

§ 1º *Para os efeitos deste Estatuto, entende-se por acidente no trabalho o evento que cause dano físico ou mental ao funcionário por efeito ou na ocasião do serviço.*

§ 2º *Equipara-se ao acidente no trabalho a agressão quando não provocada, sofrida pelo funcionário no serviço ou em razão dele.*

§ 3º *Por doença profissional, para os efeitos deste Estatuto, entende-se aquela peculiar ou inerente ao trabalho exercido, comprovada em qualquer hipótese a relação de causa e efeito.*

§ 4º *Nos casos previstos nos §§ 1º, 2º, 3º deste artigo, o laudo resultante da inspeção médica deverá estabelecer rigorosamente a caracterização do acidente no trabalho e da doença profissional.*

Art. 92 *Para efeito de aposentadoria e disponibilidade, será computado:*

I - o tempo de serviço público federal, estadual ou municipal, inclusive o de desempenho de mandato eletivo anterior à investidura;

II - o período de serviço ativo, nas Forças Armadas, prestado durante a paz, computado pelo dobro o tempo em operação de guerra;

III - o tempo de serviço prestado em autarquia federal, estadual ou municipal;

IV - o período de trabalho prestado a instituição de caráter privado que tiver sido transformada em órgão da administração direta ou em autarquia;

V - o tempo de duração da licença prêmio não gozada contado em dobro;

VI - o tempo de duração de licença para tratamento de saúde;

VII - o tempo de licença a funcionária casada para acompanhar o marido até o máximo de dois anos;

VIII - o tempo em que o funcionário esteve em disponibilidade ou aposentado, desde que ocorra o aproveitamento ou a reversão, respectivamente.

Dica

Para fins de aposentadoria e disponibilidade, é proibida a contagem de tempo de serviço prestado simultaneamente em cargos ou funções diversas da União, dos estados, do Distrito Federal, territórios, municípios, autarquias e instituições privadas que tenham sido convertidas em órgãos de administração direta ou em autarquia, de acordo com o disposto no art. 93.

I DA DISPONIBILIDADE

Quando determinado servidor efetivo tem o seu cargo público extinto, ele será posto em **disponibilidade**, devendo receber os proventos de forma proporcional ao tempo de serviço.

Art. 95 *O funcionário estável, no caso de extinção ou declaração da desnecessidade do cargo pelo Poder Executivo, será posto em disponibilidade remunerada, com os proventos proporcionais ao tempo de serviço.*

§ 1º *A extinção do cargo far-se-á, na administração direta, mediante lei, e na administração indireta por ato do Poder Executivo.*

§ 2º *A declaração da desnecessidade do cargo far-se-á por ato do Poder Executivo.*

§ 3º *O valor do provento a ser auferido pelo funcionário em disponibilidade será proporcional ao tempo de serviço, na razão de um trinta e cinco avos por ano de serviço, se do sexo masculino, ou de um trinta avos, se do sexo feminino, acrescido da gratificação adicional por tempo de serviço percebida à data da disponibilidade e do salário-família.*

Aqui, cabe-nos um questionamento: durante a disponibilidade, o servidor pode exercer alguma atividade remunerada?

Sobre isso, vejamos a redação do § 4º, art. 95:

Art. 95 [...]

§ 4º Ao funcionário posto em disponibilidade, é vedado sob pena de **cassação da disponibilidade**, exercer, qualquer cargo, função ou emprego, ou prestar serviço retribuído, mediante recibo, em órgão ou entidade da administração direta ou indireta da União, dos Estados, ou dos Municípios, ressalvadas as hipóteses de acumulação legal, ou expressa determinação em lei.

§ 5º O funcionário em disponibilidade poderá ser aposentado, na forma prevista neste Estatuto.

Neste sentido, pode-se concluir que é **proibido** exercer outra atividade durante a disponibilidade sob pena de **cassação** da disponibilidade.

I DAS FÉRIAS

O direito do trabalhador de gozar de um período de descanso remunerado é previsto em diversos diplomas legais. Esta lei concede ao servidor **30 dias consecutivos** de férias por **ano**.

Art. 103 O funcionário gozará de trinta dias consecutivos de férias por ano, de acordo com a escala organizada pela autoridade competente, devendo constar o ano a que correspondam.

§ 1º É vedado levar à conta de férias qualquer falta ao trabalho.

§ 2º Somente e depois do primeiro ano de exercício o funcionário adquirirá direito a férias.

§ 3º A escala de férias poderá ser alterada, de acordo com as necessidades do serviço.

§ 4º É vedado o fracionamento do período de férias, salvo por necessidade do serviço.

Art. 104 As férias dos membros do magistério responderão às férias escolares, obedecidas as restrições legais e regulamentares.

Vejamos, esquematicamente, as informações contidas nesse dispositivo:

FÉRIAS	
Período de gozo	30 dias consecutivos
Pode-se acumular?	Não, salvo necessidade do serviço público
Pode-se fracionar?	Não, salvo necessidade do serviço público
Contam-se as faltas durante aquele ano?	É vedado levar à conta de férias qualquer falta ao trabalho
Sendo promovido ou removido durante as férias, o servidor deverá interrompê-las?	Não será obrigado a interromper
Servidor em comissão tem direito a férias?	Sim, e se for exonerado recebe de forma proporcional

Art. 105 É proibida a acumulação de férias, salvo imperiosa necessidade do serviço até o máximo de dois períodos, justificada em cada caso.

Parágrafo único. Haverá presunção de necessidade do serviço, quando o funcionário deixar de gozar as férias e não houver sido comunicado o fato pelo chefe imediato ao órgão competente de pessoal.

Art. 106 Ao entrar em férias, o funcionário comunicará ao chefe imediato o seu endereço eventual.

Art. 107 Por motivo de promoção ou remoção, o funcionário em gozo de férias não será obrigado a interrompê-las.

Art. 108 Durante as férias, o funcionário terá direito a todas as vantagens do seu cargo e função.

Importante!

O período de férias que, por necessidade do serviço, o funcionário tenha deixado de gozar será contado em dobro para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

I LICENÇAS

Um tema bastante recorrente em prova é relativo às licenças a que tem direito o servidor. Atenção!

Tipos de Licença

Art. 109 Conceder-se-á licença:

I - como prêmio;

II - para tratamento de saúde;

III - por motivo de doença em pessoa da família;

IV - por motivo de gestação;

V - para serviço militar obrigatório;

VI - para trato de interesse particular;

VII - à funcionária casada para acompanhar o marido.

Inicialmente, é importante mencionar que cada licença possui regras próprias: algumas são remuneradas e outras não; os prazos de concessão são diferentes; há licenças que não podem ser concedidas durante o estágio probatório, entre outras peculiaridades. Por serem comumente questionadas em provas, comentaremos a respeito de todas elas.

Da Licença-Prêmio

A licença-prêmio é um direito garantido ao trabalhador que, após 10 anos de efetivo exercício no serviço público, poderá afastar-se do trabalho de forma remunerada durante seis meses, sendo facultado o fracionamento desse período em parcelas não inferiores a um mês.

Art. 112 Serão concedidos ao funcionário, após cada decênio de serviço efetivo prestado ao Estado, seis meses de licença-prêmio, com todos os direitos e vantagens do cargo efetivo.

Parágrafo único. A pedido do funcionário, a licença-prêmio poderá ser gozada em parcelas não inferiores a um mês.

Para ter esse direito, o serviço prestado tem que ser contínuo e efetivo. Diante da ocorrência de alguma das situações previstas no art. 113, o servidor não fará jus a este benefício. Vejamos o texto do dispositivo:

Art. 113 Não será concedida licença-prêmio, se houver o funcionário, no decênio correspondente:

I - Cometido falta disciplinar grave; (Vide o art. 1º da Lei nº 9.954, de 11 de dezembro de 1986: Art. 1º Para efeito do disposto no item I do Artigo 113, da Lei nº 6.123, de 20 de julho de 1968, somente será considerada falta grave a **infração** assim caracterizada em **Inquérito Administrativo regularmente processado**.)

II - Faltado ao serviço, sem justificação, por mais de trinta dias;

III - Gozada licença;

a) por **mais de cento e vinte dias**, consecutivos ou não, por motivo de doença em pessoa da família;

b) para **trato de interesse particular**;

c) por **mais de noventa dias**, consecutivos ou não, por motivo de **afastamento** do cônjuge, funcionário civil ou militar, ou servidor da administração pública direta ou indireta.

Atenção! Em caso de falecimento de servidor que não usufruiu da licença-prêmio, esta será convertida em um valor pecuniário em benefício dos herdeiros.

Da Licença para Tratamento de Saúde

Em caso de moléstia acometida ao servidor, ele terá direito, de forma **remunerada**, à licença para cuidar da própria saúde. O texto do art. 115 traz algumas regras para a concessão desse benefício. Vejamos:

Art. 115 A licença para tratamento de saúde poderá ser concedida a pedido ou de ofício.

§ 1º Para a concessão de licença prevista neste artigo, é indispensável inspeção médica, que será realizada quando necessário, no local onde se encontrar o funcionário.

§ 2º A licença para tratamento de saúde deverá ser requerida no prazo de dez dias, a contar da primeira falta ao serviço.

§ 3º Findo o prazo da licença, o funcionário deverá reassumir imediatamente o exercício.

Atente-se ao importante conteúdo do art. 119:

Art. 119 O funcionário não poderá permanecer em licença para tratamento de saúde por período superior a vinte e quatro meses, exceto nos casos considerados recuperáveis, nos quais, a critério da junta médica, a licença poderá ser prorrogada.

Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

É garantido o direito de licenciar-se para cuidar de pessoa doente na família desde que a presença do servidor seja indispensável e o cuidado não possa ser realizado sem prejudicar o regular desempenho de suas funções.

Atenção aos prazos! Até determinado período, essa licença será de forma remunerada. Excedendo esse tempo, passará a ser sem remuneração. Vejamos:

Art. 125 O funcionário poderá obter licença por motivo de doença na pessoa de ascendente, descendente, colateral, consanguíneo ou afim, até o 2º grau, de cônjuge do qual não seja legalmente separado ou de pessoa que viva às suas expensas e conste do seu assentamento individual, desde que

prove ser indispensável a sua assistência pessoal e esta não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo.

§ 1º A doença será comprovada em inspeção médica realizada com obediência ao disposto neste Estatuto quanto à licença para tratamento de saúde.

§ 2º A licença de que trata este artigo não excederá **vinte e quatro meses** e será concedida:

I - com vencimento integral, até três meses;

II - com metade do vencimento, até um ano;

III - sem vencimento, a partir do décimo terceiro até o vigésimo quarto mês.

Da Licença Maternidade

A licença maternidade passou, ao longo dos anos, por significativas alterações em relação ao seu tempo de duração, como também à forma de cumprimento — a Lei Complementar nº 91, de junho de 2007, modificou as regras contidas na legislação em estudo.

Esta garantia é oferecida tanto às servidoras mulheres quanto aos servidores do sexo masculino — situação contemplada pela **licença paternidade**. Vejamos a forma com que a legislação trata desta última:

Licença-Paternidade

Lei Complementar nº 91, de 2007

Art. 2º Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor público da administração direta, autárquica e fundacional ocupante de cargo público, terá direito à licença-paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos. (Redação alterada pelo art. 1º da Lei Complementar nº 471, de 22 de dezembro de 2021).

LICENÇA MATERNIDADE	LICENÇA-PATERNIDADE
Duração de 180 dias	Duração de 20 dias

A seguir, elencamos alguns pontos relevantes sobre a licença maternidade:

Será concedida, **preferencialmente**, a partir do 8º mês de gestação. Isso porque, se houver necessidade clínica, a gestante poderá solicitá-la antes desse período, nos termos do § 1º, do art. 126.

No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 dias de repouso remunerado. Se o feto nascer morto (natimorto), decorridos 30 dias do evento, a servidora será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício, nos termos dos §§ 2º e 3º, do art. 126.

No caso de a servidora ter adotado uma criança, ela terá direito à licença maternidade? Sim. O estatuto foi bem criterioso ao vislumbrar algumas possibilidades de adoção pela servidora. Vamos ao texto legal:

Art. 126-A A servidora estadual que adotar ou obter a guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente tem direito a licença-maternidade, com vencimento integral, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias. (Redação alterada pelo art. 3º da Lei Complementar nº 471, de 22 de dezembro de 2021.)

I - Revogado pelo art. 6º da Lei Complementar nº 471, de 22 de dezembro de 2021.

II - Revogado pelo art. 6º da Lei Complementar nº 471, de 22 de dezembro de 2021.