

CARTILHA DO SERVIDOR

Conceito de Servidor Público: Conforme análise da Lei 8.112/90, artigo 2º, servidor é toda pessoa legalmente investida em cargo público. A Lei Municipal nº 2.378/92 – Estatuto do Servidor de Campina Grande, trouxe no seu artigo 2º conceito semelhante ao descrito na lei federal, considerando servidor público aquele que foi investido no cargo público para exercer seu labor junto a Administração Direta (nas secretarias existentes na prefeitura municipal), e indireta (autarquia, como por exemplo a STTP).

Cargo Público: Entende-se por cargo público o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao servidor.

Como o servidor público é investido no seu cargo?

A investidura em cargos públicos, após a Constituição Federal de 1988, se dá pela aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração (artigo 37, I e II da Constituição Federal). Além do mencionado pela Constituição Federal, a Lei nº. 8.112/90 (Lei Federal que estatui o regimento dos Servidores Públicos Federais) e o Estatuto do Servidor de Campina Grande determinam os seguintes requisitos para a consecução dos cargos públicos:

- Nacionalidade brasileira;
- Gozo dos direitos políticos;
- Quitação com obrigações eleitorais e militares;
- Nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- Idade mínima de 18 anos;
- Aptidão física e mental.

Destaca-se que os entes federados (União, Estados Membros, Distrito Federal e Municípios) possuem ampla autonomia para estabelecerem e fixarem

legislações destinadas ao disciplinamento dos seus servidores, podendo fazê-lo em linhas gerais através do estatuto do servidor público e em linhas específicas, através do Edital do Concurso Público para o qual se submeteu.

Qual o prazo para o candidato classificado e convocado tomar posse no seu cargo público? E qual o prazo para entrar em exercício?

O servidor terá 30 (trinta) dias para tomar posse do cargo contados da publicação do ato de provimento, via de regra, na cidade de Campina Grande/PB, da publicação da convocação do candidato no site da PMCG ou num jornal de grande circulação. A lei permite que essa posse seja prorrogável por mais 30 (trinta) dias, desde que haja requerimento do interessado.

Igualmente ao prazo estabelecido para posse, o servidor que for empossado terá 30 (trinta) dias para entrar em exercício, caso que se não for observado o prazo, será exonerado.

Quantas vagas devem ser destinadas para os portadores de deficiência física?

O estatuto do servidor de Campina Grande/PB, determina em seu artigo 6º, §2º, que dez por cento das vagas oferecidas ao público em geral, deve ser destinado para os deficientes físicos, devendo também, analisar a compatibilidade entre a deficiência física e o cargo almejado.

Qual o período do estágio probatório?

A Constituição Federal é bem clara ao determinar que os servidores públicos são estáveis após três anos de efetivo exercício em virtude de concurso público (artigo 41, §1º da CF/88). O Superior Tribunal de Justiça pacificou o entendimento de que o prazo para estágio probatório é o mesmo prazo para aquisição de estabilidade, ambos de três anos, devendo as leis municipais e estaduais coadunarem seus ditames com base no mencionado prazo.

Quais os requisitos avaliados durante o estágio probatório?

Conhecimento do trabalho (desempenho satisfatório do cargo); pontualidade; assiduidade (comparecimento regular do trabalho); disciplina (portar-se conforme as normas de organização); produtividade e qualidade; relacionamento interpessoal (com colegas de trabalho e público em geral); ética pública; cuidados com materiais, equipamentos e ambiente; capacidade física e mental; flexibilidade (capacidade de adaptação às novas regras ou situações propostas) e iniciativa (tentativa de resolução dos problemas que surgem).

O Servidor sem estabilidade no serviço pode ser convocado para assumir cargo de confiança? Perde alguma verba salarial?

Pode, conforme o artigo 119 da lei nº 8.112/90, dizeres repetidos pelo Estatuto do Servidor de Campina Grande/PB. A lei não permite que o servidor venha cumular dois cargos em comissão de igual teor, permitindo que o mesmo venha exercer um cargo em comissão e outro efetivo.

O servidor pode ser transferido em período eleitoral?

Não. Conforme o artigo 73 da Lei nº. 9.504/97, lei que estabelece normas para eleição, são proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, transferir servidores públicos no período de três meses que antecede o pleito e até a data da posse. Destaca-se que essa vedação se destina ao local onde haverá o pleito eleitoral, qual seja, na chamada **circunscrição do pleito**. Assim sendo, em havendo uma eleição para prefeito do município, o gestor municipal fica proibido de transferir os servidores municipais no período de três meses anteriores ao pleito até a data da posse, contudo, se o pleito a ser realizado for de âmbito federal, como por exemplo para Presidente da República, o Prefeito Constitucional pode efetuar as transferências sem qualquer problema legal.

Quais os cargos que podem ser acumulados no serviço público?

Conforme a Constituição Federal é vedada a acumulação de vínculos com entes públicos, abrindo exceção para os casos previstos no artigo 37, XVI, que assim dispõe:

1. Dois Cargos de Professores;

2. Um cargo de Professor e outro de Técnico ou Científico;
3. Dois cargos ou empregos privativos de profissionais da saúde, com profissões regulamentadas;
4. Um de magistrado (juiz) ou ocupante do ministério público (promotor) e outro de professor;
5. Um de vereador e outro cargo público, desde que haja compatibilidade de horários.

O que acarreta a acumulação indevida de cargos?

Conforme o artigo 136 do Estatuto do Servidor de Campina Grande, o servidor que acumular dois cargos vedados por lei e não tiver ciência da ilegalidade, estando de boa-fé, terá instaurado contra si um processo disciplinar, oportunidade em que se optar por um dos cargos, mostrando sua boa-fé, não será penalizado em nada. Contudo, mesmo sendo aberto o processo administrativo, sendo concedido o prazo para optar por um dos cargos e mesmo assim o servidor continuar inerte, o mesmo será penalizado tendo que devolver todos os valores que recebeu indevidamente (art. 136, § 1º).

O que se entende por transferência?

Transferência é o ato pelo qual o servidor público estável (que já possui mais de três anos frente a municipalidade), para de um cargo para outro de igual denominação, podendo ocorrer de ofício (por decisão do administrador público) ou por solicitação do servidor. A transferência pode ocorrer também quando um cargo é extinto, assim sendo, o servidor público que fora submetido a concurso público será remanejado para outro cargo existente no município para atuar com atribuições semelhantes ao extinto.

OBS: Na prática não existe mais o instituto da transferência, sendo revogado em âmbito Federal através da Lei nº 9.527/97.

Quando ocorre a readaptação de função?

A Readaptação de função ocorre quando o servidor vem a sofrer limitações físicas ou psicológicas que impedem que o mesmo venha exercer suas

atribuições normais, vindo a ser submetido a uma perícia medica junto ao IPSEM, no caso de Campina Grande/PB, e ser conduzido para um campo semelhante ao que ocupava, conforme suas atribuições.

O que se entende por reversão?

A reversão é um instituto destinado aos servidores que foram aposentados por invalidez e posteriormente, ao serem submetidos a perícia medica, foram considerados aptos ao trabalho, voltando o mesmo ao cargo que antes ocupava anteriormente.

Como se conceitua a reintegração?

A reintegração é uma forma de provimento do cargo público quando o mesmo restou vago em decorrência da demissão do servidor, vindo tal demissão ser anulada por meio de decisão judicial ou administrativa, fazendo surgir para o servidor o direito de ocupar o cargo que ocupava anteriormente, bem como, receber todas as remunerações que deixou de receber.

Quais os casos em que pode haver recondução?

Recondução ocorrerá quando o servidor público que já possuía estabilidade no serviço público, deixa o seu cargo para assumir outro, não sendo aprovado no estágio probatório para o novo cargo, podendo assim, retornar para o que anteriormente ocupava.

Quais os casos em que o servidor poderá ser demitido?

Se o servidor goza de estabilidade (contém mais de três anos de serviço frente ao Município) poderá ser demitido por cometimento de faltas disciplinares após apuração por sindicância, processo administrativo disciplinar ou processo judicial, assegurado sempre a ampla defesa.

Não sendo estável o servidor, perderá o cargo pelas faltas disciplinares após sindicância ou processo administrativo ou por ser considerado inapto pelo não cumprimento do estágio probatório.

O servidor estável pode ser exonerado por insuficiência no trabalho?

Sim, conforme o artigo 41 da Constituição Federal de 1988, o servidor que após se submeter a procedimento de avaliação periódica de desempenho e não obtiver êxito após assegurada a ampla defesa, perderá o seu cargo, mesmo havendo estabilidade funcional.

Quais os casos em que o cargo se torna vago (vacância)?

O artigo 34 do estatuto do servidor de Campina Grande estabelece as situações em que o cargo público é considerado vago, quais sejam, exoneração do servidor; demissão; promoção; readaptação, aposentadoria, posse em outro cargo inacomodável e falecimento do servidor.

Apesar do mencionado artigo falar de transferência e ascensão, tais institutos foram revogados pela Lei Federal nº. 9.527/97.

Quem tem a chamada estabilidade extraordinária?

Conforme a ADCT (Atos de Disposições Constitucionais Transitórias), todo servidor que ingressou no serviço público sem concurso público até 05 de outubro de 1983 possui a estabilidade extraordinária, gozando de todos os direitos e garantias concedidas ao servidor concursado.

Quais os deveres do servidor?

O artigo 119 do Estatuto do Servidor Público de Campina Grande/PB, prevê quais os deveres dos servidores, sendo os principais:

- a) Cumprir ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- b) Ser assíduo e pontual;
- c) Atender com presteza;
- d) Tratar com Urbanidade as pessoas;
- e) Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Quais os casos em que o servidor poderá gozar licença com vencimentos?

Tal questionamento envolve o motivo pelo qual o servidor está se ausentando, podendo retirar licença com ou sem vencimentos conforme a modalidade que se adequar.

Destaca-se os tipos de licenças previstos na Lei nº 8.112/90, Lei esta que serve de base para os demais estatutos dos servidores civis dos entes federados, sendo pois:

1. Licença por Motivo de Doença em pessoa da família: se concedida até trinta dias o servidor fará jus a remuneração, podendo a mesma ser prorrogada por mais trinta dias mediante parecer emitido pela junta médica oficial, contudo, sendo prorrogada para 90 (noventa) dias, o servidor perde o direito de remuneração do excedente;
2. Licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro: Sendo concedida por prazo indeterminado, denegada será a sua remuneração;
3. Licença para serviço militar: O servidor que concluir o serviço militar terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias para retorno de suas atividades, sem, contudo, ser remunerado;
4. Licença para Atividade política: o servidor fará jus aos vencimentos do cargo efetivo desde o registro da candidatura e até o 10º (décimo) dia seguinte à eleição, percebendo sua remuneração pelo prazo máximo de 3 (três) meses. Em sede de estatuto de Campina Grande o prazo se estende até ao 15º (décimo quinto) dia.
5. Licença para capacitação: O servidor fará jus a tal licença após cada quinquênio, se afastando do serviço público exercido em cargo efetivo, no interesse da Administração, para participação em curso de capacitação profissional no período máximo de 03 (Três) meses com a respectiva remuneração. **OBS: No caso dos profissionais do magistério, por possuírem o seu PCCR, o prazo para capacitação é diferenciado conforme o curso a ser realizado.**
6. Licença para Tratar de interesse particular: É concedida ao servidor estável, o caráter da administração pública, a licença para tratamento de interesse particular pelo período máximo de 03 (Três) anos, podendo ser

interrompido a qualquer momento, retirando do servidor o direito ao recebimento da remuneração. **Pelo estatuto do servidor de Campina Grande, tal licença será concedida pelo prazo máximo de 02 (dois) anos.**

7. Licença para o desempenho de mandato classista – Tal licença é concedida ao servidor eu visar desempenhar mandato junto a confederação, federação, associação de classe em âmbito nacional, sindicato representativo de categoria ou entidade fiscalizadora de profissão, ou ainda para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, cuja licença será concedida pelo período do mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição. Destaca-se que em âmbito federal esta licença é concedida sem remuneração ao servidor, contudo, no cerne de Campina Grande, pelo estatuto do servidor (artigo 98), a remuneração é garantida ao servidor que se licenciar por este motivo. **Em âmbito municipal, no que tange ao previsto no Estatuto dos Servidores Públicos de Campina Grande**, encontra-se ainda a chamada licença prêmio, cuja concessão fica condicionada ao exercício da função junto a edilidade pelo período de 10 (dez) anos, sendo garantido ao servidor o gozo de 06 (seis) meses de licença com o recebimento de todas as vantagens devidas se estive no efetivo labor (artigo. 94).
8. A licença para tratamento de saúde é concedida ao servidor após submissão a perícia médica oficial, sem prejuízo a remuneração integral durante todo o período que se fizer necessário para melhora do mesmo (artigos 206 a 211 do Estatuto do Servidor Público de Campina Grande).
9. A licença gestante agora é de 180 (cento e oitenta) dias ininterruptos com remuneração integral, iniciando seu gozo no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo prescrição médica prevendo sua antecipação.
10. A licença adotante garantirá a servidora prazo diferenciado conforme a idade da criança adotada ou sob guarda, variando de 120 (cento e vinte) dias, quando o menor possui até 01 (um) ano de idade e 30 (trinta) dias

para crianças acima de 01 (um) ano de idade (artigo 215 do Estatuto do Servidor de Campina Grande). Tal licença ainda não foi alterada por lei municipal.

11. Outra modalidade de licença é a por acidente em serviço prevista no artigo 216 do mencionado Estatuto do servidor, cujo teor garante ao servidor remuneração integral ao servidor acidentado em serviço, sendo este caracterizado como dano físico ou mental sofrido pelo servidor em situação ligada mediata ou imediatamente às atribuições ao cargo, oportunidade que será concedido ao servidor prazo de dez dias para a pronta comprovação do acidente aos órgãos administrativos e obtenção da referida licença.
12. Licença Paternidade: Direito garantido pelo artigo 7º, XIX da Constituição Federal, determinando o artigo 10, § 1º da ADCT, que o prazo é de 05 (cinco) dias.

Quais os casos em que o servidor terá direito a afastamento com o recebimento dos vencimentos?

O estatuto do servidor traz as hipóteses de afastamento no seu artigo 105, sendo pois:

1. Afastamento para servir a outro órgão ou entidade: Tal hipótese ocorrerá no caso do afastamento se dá para exercício de cargo em comissão ou função de confiança junto a outra entidade federada (Estados Membros, Distrito Federal ou Município), caso em que o ônus da remuneração caberá ao ente que receber o servidor, devendo recair a remuneração sobre os entes federados cedentes, nos demais casos previstos em leis específicas;
2. Afastamento para exercício de mandato eletivo: Poderá ocorrer as seguintes situações em relação ao cargo efetivo:
 - 2.1. Mandato federal, estadual ou distrital: o servidor será afastado do cargo, incidindo por questão lógica, o não recebimento de remuneração;
 - 2.2. Mandato de Prefeito: O servidor será afastado do cargo devendo optar pela remuneração de prefeito ou do cargo efetivo que exercera;

2.3. Mandato de Vereador: havendo compatibilidade de horário com o cargo efetivo, o servidor fará jus a remuneração do cargo efetivo e do eletivo; sendo impossível tal compatibilidade, o servidor eleito será afastado do cargo efetivo e optará pela remuneração mais alta.

Havendo férias vencidas e não gozadas, poderá o servidor gozá-las no mesmo ano desde que em meses alternados?

Sim, conforme a lei nº 8.112/90, o servidor poderá acumular até o máximo de 02 (dois) períodos de feris, nos casos de necessidade de serviço. Esta assertiva encontra-se também no estatuto do servidor municipal em seu artigo 85.

Observação: Não se deve confundir o gozo de férias com o recebimento do terço constitucional de férias, podendo este ser cobrado pelos cinco últimos anos que laborou o servidor.

Férias podem ser fracionadas?

No setor privado sim, contudo, no serviço público não há previsão legal.

Quais os tipos de punições funcionais?

Seis são as penalidades, quais sejam, advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade; destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada.

Que verbas são consideradas indenizações?

Três são as verbas com natureza de indenização, quais sejam, ajuda de custo, diárias e transportes.

Quantas gratificações existem em âmbito Municipal – Campina Grande/PB?

Segundo o artigo 63 do Estatuto do Servidor, as gratificações existentes são as seguintes:

1. Gratificação pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento;
2. Representação;
3. Gabinete;
4. Produção e produtividade;
5. Participação em órgão colegiado;
6. Diferença de caixa;
7. Gratificação natalina – Décimo terceiro
8. Adicional por tempo de serviço – Quinquênio;
9. Adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
10. Adicional pela prestação de serviços extraordinários;
11. Adicional noturno;
12. Adicional de férias – Terço de Férias;
13. Outros relativos ao local ou à natureza do trabalho.

Fora as gratificações acima mencionadas, outras podem ser estabelecidas por leis especiais.

Até quantos quinquênios um servidor pode receber?

O Estatuto do Servidor de Campina Grande/PB, foi bem claro ao estabelecer o limite máximo de 7 (sete) quinquênios, totalizando em ganho reais, até 35% (Trinta e cinco) por cento do vencimento.

Quais os percentuais destinados aos servidores que se encontram em atividade insalubridade em atividade dotada de periculosidade?

O Decreto nº. 3.389/2009 estabeleceu em seu artigo 4º, os percentuais de 10% (dez), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento), conforme o grau de insalubridade existente no local de trabalho.

No que tange ao adicional de periculosidade, o mesmo decreto vem estabelecendo o percentual de 30% (trinta por cento).

Quem deve receber o salário família?

É devido ao servidor público que possui filho menor de 14 (quatorze) anos ou embora que seja maior, este possua uma deficiência que lhe torne inválido.

Fora tudo isto, o salário família obedece alguns requisitos relativos a remuneração, só sendo devido aquele servidor que recebe até R\$789,30 (setecentos e oitenta e nove reais e trinta centavos).

Bom mencionar que ao estabelecer um instituto próprio de previdência, como no caso de Campina Grande, o salário família passa a ser definido por este e não pelas regras adotadas pelo INSS.

Quais as formas de aposentadoria?

O Estatuto do Servidor possui algumas modalidades de aposentadoria, podendo ser:

1. Por invalidez: Via de regra concede ao servidor proventos proporcionais ao tempo de serviço, sendo integral nos casos de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei;
2. Compulsória: Ao completar 70 (setenta) anos, sendo deferido ao servidor aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição;
3. Voluntária: Necessitando para tal que o servidor tenha dez anos de serviço público, cinco anos no cargo que deseja a aposentadoria e:
 4. 60 anos de idade, se homem, e trinta e cinco anos de contribuição;
 5. 65 anos de idade, se mulher, e trinta anos de contribuição.
6. Por idade – 65 (sessenta e cinco) anos de idade para homens e 60 (sessenta) anos de idade para mulheres, bem como, 15 (quinze) anos de tempo de contribuição, no mínimo.

Quais doenças são tidas como grave, contagiosa e incurável para efeito de aposentadoria por invalidez?

Conforme o Estatuto do Servidor de Campina Grande, artigo 187, § 1º, as doenças que são consideradas graves, contagiosas e incuráveis são as seguintes: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), síndrome da imunodeficiência adquirida – AIDS, e outros que a lei indicar, com base na medicina especializada.

Quais os requisitos para concessão da aposentadoria especial de professor?

É exigido que todo o tempo de labor ocorra diretamente em sala de aula, quer seja no magistério infantil, fundamental ou médio, podendo ser tal período exercido no setor público ou privado, concedendo ao professor a seguinte vantagem:

- I. 55 anos de idade, se homem, e trinta anos de contribuição;
- II. 50 anos de idade, se mulher, e vinte e cinco anos de contribuição.

OBS. O professor que atender os requisitos acima mencionados faz jus a aposentadoria integral.

Como o servidor municipal pode transferir tempo de contribuição do setor privado para o público visando complementar seu tempo para aposentadoria?

O servidor que não contar com tempo em paralelo no setor privado, pode obter junto ao INSS uma certidão de tempo de serviço, bastando para tal que o mesmo se dirija a tal instituto munido de contrato, contracheques, carteira de trabalho e todo e qualquer meio hábil possível de comprovar o período de labor.

Após a apresentação da documentação acima mencionada, o servidor obterá a certidão de tempo de serviço e poderá “averbá-la” diretamente no instituto de previdência do município, no caso de Campina Grande/PB, ao IPSEM.

Caso o servidor ao invés de ter laborado no setor privado, contar com tempo de serviço no setor público, mas nas outras esferas de poder, poderá fazer o mesmo, bastando assim, que se valha de uma certidão de tempo de serviço retirada diretamente no instituto de previdência correspondente.

Como fica a situação do diretor, supervisor e do orientador com a edição da Lei nº 11.301/2006?

A Lei nº 11.301/2006 surgiu para equiparar os demais ocupantes do magistério ao professor de ensino infantil, médio e fundamental em termos previdenciários, ou seja, para efeitos de aposentadoria com o redutor de cinco anos de idade e de contribuição. Porém o Supremo Tribunal Federal considerou que os Supervisores, orientadores e demais profissionais da educação, com exceção do professor, não teria direito porque a lei não sendo fruto de uma emenda constitucional não poderia ter sido alterada por lei ordinária, assim, somente os professores que ocupam cargos de direção tem o direito a continuar com a aposentadoria aos 25 anos e 50 de contribuição.

Os diretores, orientadores e supervisores terão direitos a férias no meio do ano?

Tomando como base a Lei nº. 11.301/2006, a equiparação garantida aos demais profissionais do magistério será apenas em âmbito previdenciário, ou seja, para fins de concessão de aposentadoria, não se estendendo aos demais direitos garantidos aos professores de ensino infantil, médio e fundamental.

OBS: O servidor que possui intuito de se aposentar deverá solicitar o benefício em torno de dois meses antes de completar o tempo de contribuição, visando, pois, ter seu pleito atendido na época de preenchido os requisitos, vez que, uma vez solicitado o benefício o instituto de previdência do município não concede o direito ao servidor de se afastar.

OBS 2: No que tange as gratificações de hora extras incorporadas, o servidor que trabalhar uma jornada além que a estabelecida em tal hora extra incorporada fará jus ao que foi trabalhado e excedeu a jornada normal, ficando o Município, na pessoa do prefeito, obrigado a pagar tais valores.

Quais gratificações são acumuláveis?

A regra geral é que as gratificações não poderão ser acumuladas, abrindo exceção às previstas no artigo 63, parágrafo único do Estatuto do Servidor Público Municipal, quais sejam, por produção e produtividade; participação em órgão colegiado; diferença de caixa; gratificação natalina; adicional por tempo de serviço; adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas; adicional pela prestação de serviços extraordinários; adicional noturno e adicional de férias.

Quais as folgas justificadas em lei?

O artigo 101 do Estatuto do Servidor de Campina Grande/PB, vem a descrever quais folgas podem ser retiradas pelo servidor sem acarretar falta injustificada, podendo citar:

- I. Por 1 (um) dia, para doação de sangue;
- II. Por 2 (dois) dias, para se alistar como eleitor;
- III. Por 8 (oito) dias consecutivos em razão de:
 - a) Casamento;
 - b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob a guarda ou tutela e irmãos.

Quais os requisitos para concessão do horário especial para o servidor estudante?

Será concedido horário especial ao servidor que não dispõe de compatibilidade de horário escolar e da repartição em que trabalha, sendo deferido ao mesmo uma compensação de horário na repartição em horário diverso ao da aula, respeitando a duração semanal do trabalho.

Quem tem direito a Hora Extra?

Todo servidor que exorbitar a carga horária prevista para seu cargo fará *jus* ao pagamento da hora extra, que será no valor de 50% (cinquenta por cento) a maior da hora normal.

Quem tem direito ao Pasep?

Programa de Formação do Servidor Público, criado pela Lei Complementar Federal nº 8, de 03/12/1970, voltado aos servidores civis e militares, dando direito aos servidores mencionados de participarem na receita dos órgãos integrantes da administração pública direta e indireta, tanto no âmbito federal, estadual e municipal, como também, fundacional.

Atualmente o Pasep é destinado para custear o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, bem como, para pagar o abono anual aos servidores que fazem jus deste direito, ou seja, neste último caso aqueles servidores que não receberam mais de dois salários mínimos mensais, em média, somando toda remuneração percebida no ano anterior.

Quem tem Direito ao Abono Salarial?

Fazem jus a tal abono, pessoas que estejam cadastradas no Pasep a pelo menos cinco anos, tendo sempre recebido como base de referência 2 salários mínimos mensais no ano, trabalhado pelo menos 30 dias no ano de referência e que informa corretamente o Relatório Anual de Informações Sórias – Rais.

Qual o valor do Abono Salarial?

É de um salário mínimo.

Quais as hipóteses de saque total do Pasep?

O participante deve ser cadastrado até 1988, e ter saldo em 30.06 do ano anterior, permitindo o saque total nas seguintes situações:

- a) Aposentadoria
- b) Invalidez Permanente

- c) Reforma Militar ou Transferência para a reserva remunerada
- d) Neoplasia Maligna (Câncer) do titular ou de seus dependentes
- e) Portador do vírus HIV (AIDS)
- f) Amparo social ao idoso, concedido pelo INSS
- g) Amparo assistencial a portadores de deficiência, concedido pelo INSS
- h) Falecimento

No que consiste o Abono de Permanência?

Introduzido com a Emenda Constitucional nº. 41/2003, o abono de permanência é a garantia dada ao servidor público que preencheu os requisitos para se aposentar e continua trabalhando, sendo-lhe assegurado um adicional de 11%, percentual este inerente a contribuição previdenciária.

O que é auxílio natalino?

O auxílio natalino é devido a servidora por motivo do nascimento de um filho, mesmo a criança nascendo morta, no valor de 50% (cinquenta por cento) de um salário mínimo, sendo devido também, ao servidor no caso de sua esposa ou companheira não ser servidora do município.

Quem tem direito a requerer a pensão do servidor falecido?

Os dependentes do servidor falecido sendo, pois: o parceiro companheiro ou esposo; pessoa que se encontra separada judicialmente, de fato ou divorciada, desde que receba pensão alimentícia; os pais do servidor, desde que o mesmo não possua filhos e companheira (o) ou esposa (a) e que fique comprovado a dependência financeira dos pais para com o servidor; pessoas que sejam reconhecidamente dependentes financeiramente do servidor (como enteados).

OBS: Via de regra os filhos só recebem pensão por morte até os 21 (vinte e um) anos, podendo ser prorrogado até os 24 (vinte e quatro anos), contudo, se os mesmos forem doentes e inválidos, perceberão a pensão de maneira vitalícia.

Quais os requisitos para que a família do servidor receba auxílio funeral?

É necessário que a família do servidor falecido comunique a administração pública o falecimento do mesmo, oportunidade em que terá 72 (setenta e duas) horas após tal comunicação e mediante procedimento sumaríssimo, será garantido o valor de um mês de remuneração ou provento do servidor falecido.

Quais os valores pagos a título de auxílio reclusão?

A família do servidor preso perceberá mensalmente dois terços da remuneração pelo afastamento por motivo de prisão, em flagrante ou preventiva; ou metade da remuneração, quando o mesmo é afastado em virtude de condenação, por sentença definitiva e desde que a pena não preveja perda de cargo.

O que é necessário para penalizar um servidor que cometer uma falta funcional?

A autoridade administrativa que tiver ciência de alguma falta ou disciplinar, deverá promover a imediata apuração dos fatos, utilizando para tanto, sindicância ou processo disciplinar, dando ao servidor o direito de apresentar defesa e até mesmo, se fazer acompanhar por meio de advogado.

Qual a diferença entre sindicância e processo administrativo disciplinar?

A sindicância é utilizada para faltas de menor potencial ofensivo que possam advertência escrita ou suspensão no trabalho até 30 (trinta) dias. Por sua vez, constatando o cometimento de uma falta funcional mais grave, a autoridade administrativa deverá instaurar o processo disciplinar, podendo este ser arquivado por falta de provas, pela conclusão de que não houve a falta ou que não foi cometido pelo servidor ou mesmo pela aplicação de suspensão superior a 30 (trinta) dias, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão ou função comissionada.

OBS: Importante mencionar que no Estatuto do Servidor de Campina Grande/PB não existe o instituto da advertência verbal, só podendo ser por escrito.

OBS 2: Qualquer punição cometida sem prévia instauração de sindical e processo administrativo disciplinar é passível de nulidade pela via judicial.

O servidor público pode fazer greve?

O texto original do inciso VII do Artigo 37 da Constituição Federal de 1988 assegurou o exercício do direito de greve pelos servidores públicos civis, a ser regulamentado através de *lei complementar*; como tal lei complementar nunca foi elaborada.

Embora tal direito não tenha sido regulamentado, o servidor poderá fazer jus a seu direito, se utilizando para tanto da que regulamenta a greve no setor privado, Lei Federal nº 7.783.

Como funcionam as repartições públicas no período de greve?

Sem dúvida alguma devem ser mantidos em funcionamento os serviços essenciais, na forma prevista pela Lei de Greve; não existe, entretanto, uma definição legal de quais serviços públicos são considerados essenciais no setor público.

Assim sendo, sempre que possível deve ser buscada uma definição conjunta com a Administração sobre o que sejam os “serviços essenciais ao atendimento das necessidades da comunidade”, ou os “serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável.

Quais serviços são considerados essenciais no setor privado e público?

Como dito, na ausência de lei específica para regulamentação da greve, aplica-se a Lei Federal nº 7.783, em seu artigo 10, que traz um rol acerca dos serviços considerados essenciais:

- I. Tratamento e abastecimento de água produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustível;
- II. Assistência médica e hospitalar;
- III. Distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

- IV. Funerários;
- V. Transporte coletivo;
- VI. Captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII. Telecomunicações;
- VIII. Guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX. Processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X. Controle de tráfego aéreo;
- XI. Compensação bancária.

Deve ser garantido o funcionamento de tais serviços, o que não quer dizer que os servidores que trabalhem nessas atividades não possam fazer greve; o que não pode acontecer é que todos eles entrem em greve sem garantir o funcionamento mínimo necessário a tais serviços.

OBS: Embora considerados essenciais, tais serviços podem aderir à greve, contudo, devem garantir um percentual mínimo de funcionários, que pela praxe jurídica, é de 30% (trinta por cento).

O servidor em estágio probatório pode fazer greve?

No tocante aos servidores em estágio probatório, embora antes não estejam efetivados no serviço público e no cargo que ocupam, têm assegurado todos os direitos previstos aos demais servidores. Portanto, também devem exercer o seu direito constitucional de greve.

Necessário salientar, nesse aspecto, que o estágio probatório é o meio adotado pela Administração Pública para avaliar a aptidão do concursado para o serviço público. Tal avaliação é medida por critérios lógicos e precisos. A participação em movimento grevista não configura falta de habilitação para a função pública, não podendo o mesmo ser penalizado por exercer um direito seu.

Pode haver punição para o servidor que aderir à greve?

O servidor não pode ser punido pela simples participação na greve, até porque o próprio Supremo Tribunal Federal considera que a simples adesão à greve não constitui falta grave (Súmula nº. 316 do STF).

Podem ser punidos, entretanto, os abusos e excessos decorrentes do exercício do direito de greve. Por isto, o movimento grevista deve organizar-se a fim de evitar tais abusos, assegurando a execução dos serviços essenciais e urgentes, evitando atitudes que possam vir depreciar o patrimônio público ou agredir verbalmente outras pessoas.

É legal descontar os dias de greve?

Em decorrência da ausência de regulamentação específica para a greve no setor público, o direito de greve se torna um direito, na prática, a ser regulamentado pelas autoridades judiciárias, que por sua vez não possuem um entendimento unificado acerca do desconto de tais faltas.

Bom mencionar, que via de regra os dias de paralisação do serviço por motivo de greve só são descontados do contracheque do servidor, quando a greve vem a ser declarada ilegal pelo poder judiciário.