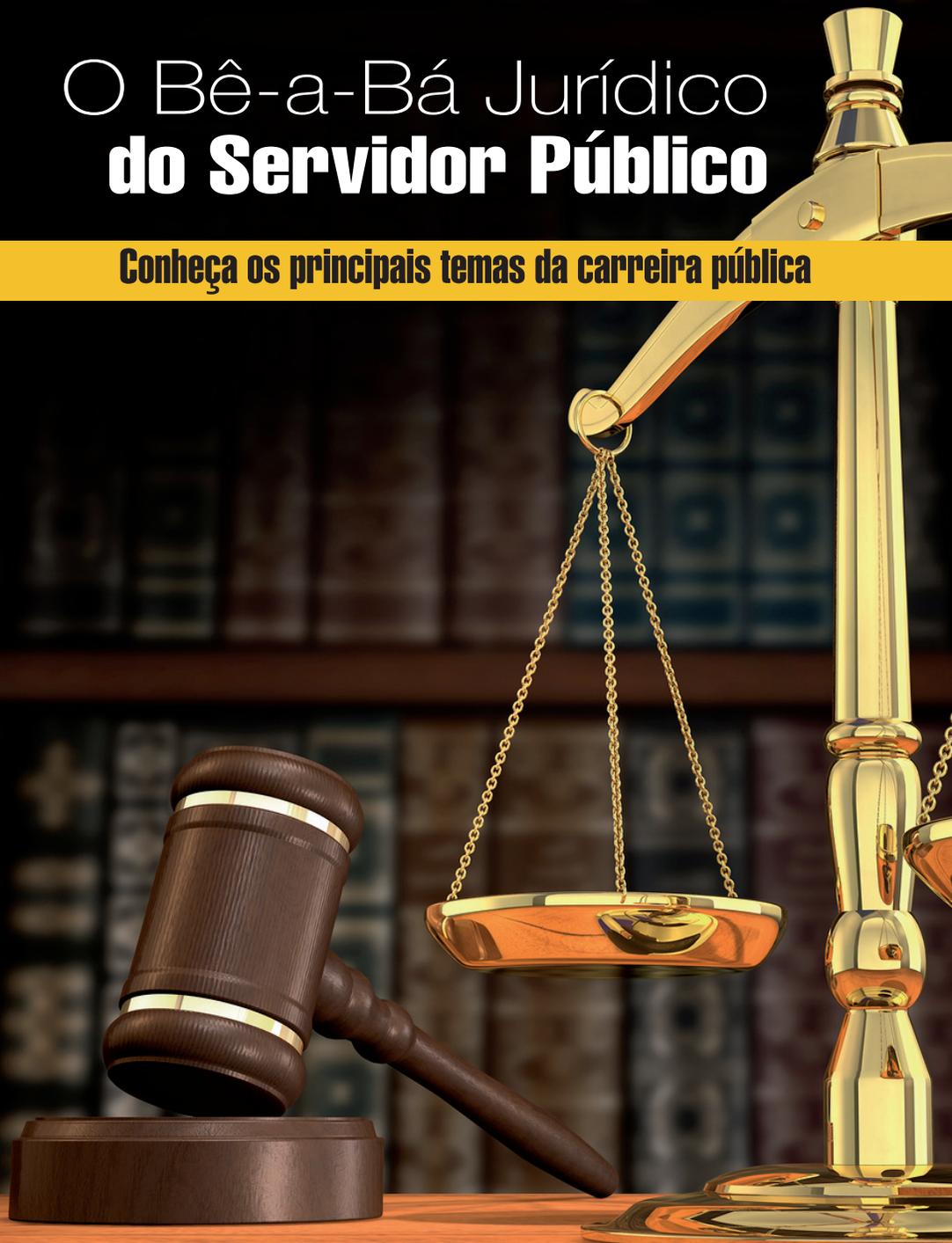


O Bê-a-Bá Jurídico do Servidor Público

Conheça os principais temas da carreira pública



SINTRAM
CENTRO OESTE / MG

Sind. Trab. Mun. Divinópolis e Região Centro Oeste / MG

DIRETORIA

Presidente: João Madeira

Vice Presidente: Eduardo Parreira Soares

Primeira Secretária: Luciana Aparecida dos Santos

Segunda Secretária: Veneranda Guerra

Diretor Financeiro: José Alcolano Martins

Diretor de Formação Sindical: Alberto Gigante Quadros

Diretora de Divulgação e Cultura: Ivanete Ferreira

Suplentes da Diretoria

Odório Carneiro

Lucilândia Monteiro Alves de Lima

Quirino Pereira Quadros Filho

Mário do Nascimento

Adriana Eva Cardoso

Maria de Lourdes Aparecida Lopes

Conselho Fiscal

Marlene Maria Tavares

Wilson de Freitas

Juliano Vilela

Ronaldo Luiz Ricardo

Suplentes

Inês Ademilde Daldegan

Antônio Augusto Rodrigues

Rosângela Moraes Silva Amaral

Rômulo Rezende de Miranda

Maria Aparecida de Souza III (Cida)

Representantes da Federação

Albano Rubens Verona

Maria Amerci Teodoro

Suplentes

Heder Carlos da Silva

Maria da Penha Gottlos Klippel

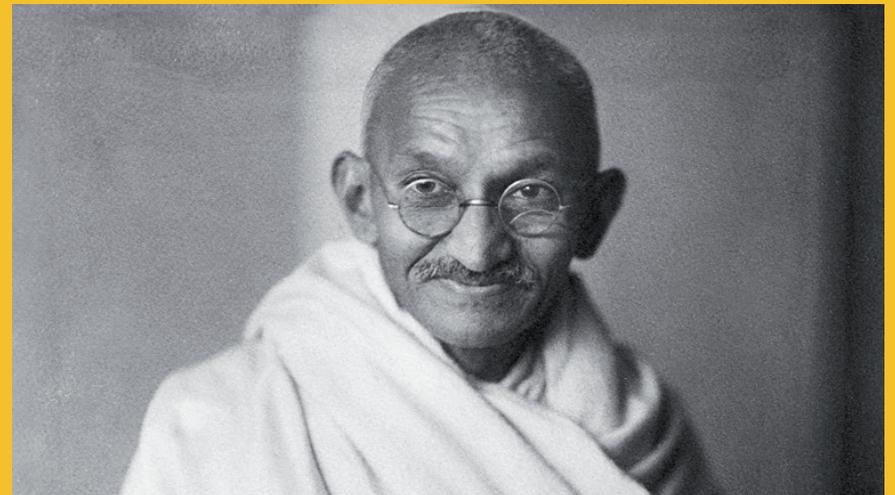
Vivian de Fátima Alvarenga



Charlie Chaplin - Tempos Modernos

Se eu pudesse deixar algum presente a você,
deixaria acesso ao sentimento de amar a vida dos seres humanos.
A consciência de aprender tudo o que foi ensinado pelo tempo afora...
Lembraria os erros que foram cometidos para que não mais se repetissem.
A capacidade de escolher novos rumos.
Deixaria para você, se pudesse, o respeito àquilo que é indispensável:
Além do pão, o trabalho.
Além do trabalho, a ação.
E, quando tudo mais faltasse, um segredo:
O de buscar no interior de si mesmo
a resposta e a força para encontrar a saída.”

Mahatma Gandhi



APRESENTAÇÃO

O sindicato é uma associação que reúne pessoas de um mesmo segmento profissional com a finalidade de defender seus interesses e lutar pelos seus direitos. No caso do Sintram, os servidores municipais de Divinópolis e de várias cidades da região Centro-Oeste mineira. Ele detém a representação legal de sua categoria perante às autoridades constituídas na defesa coletiva ou individual dos interesses em jogo. A fundamentação legal de sua atuação encontra-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição Federal e em leis específicas regulamentando o tema.

Os sindicatos defendem os interesses profissionais, sociais e políticos dos seus associados, objetivando assegurar melhores condições de vida e trabalho e ampliar as conquistas do Estado Democrático, resguardadas todas as prerrogativas indispensáveis a consolidação da dignidade do ser humano.

Além da atividade política-sindical, voltada para estimular a visão, a crítica e participação dos sindicalizados nos movimentos reivindicatórios, o sindicato deve também se preocupar com atividades artísticas, culturais e assistenciais que tragam ganhos diretos e indiretos aos sindicalizados.

Por isso, o Departamento Jurídico do Sintram definiu pela elaboração desta cartilha. Através dela, os representados poderão conhecer melhor os seus direitos e tirar dúvidas do cotidiano de seu trabalho. Como a área de abrangência do Sintram acolhe cerca de 40 municípios e realidades diversas, abordaremos os temas de forma genérica, devendo as questões específicas serem esclarecidas pelos nossos advogados. Logicamente, que não pretendemos esgotar o assunto e esperamos que as omissões sejam corrigidas através da sugestão de todos.

Divinópolis, novembro de 2014

Dr. Alberto Gigante Quadros

Diretor do Departamento Jurídico do Sintram

Dra. Tatiana Diniz Lima

Advogada do Departamento Jurídico do Sintram

ÍNDICE

Acumulação de Cargos e Desvio de Função	Pág. 09
Adicionais de Insalubridade, Periculosidade e Atividades Penosas	Pág. 11
Aposentadoria	Pág. 13
Assédio Moral	Pág. 16
Atestado Médico	Pág. 17
Concurso Público	Pág. 19
Estágio Probatório e Estabilidade	Pág. 20
Férias e 13º Salário no Contrato com a Adm. Pública	Pág. 22
Hora Extra (Adicional por Serviço Extraordinário)	Pág. 24
Mudança do Local de Trabalho	Pág. 25
PCCS	Pág. 27
Processo Administrativo Disciplinar	Pág. 28

A luta sindical se faz com nossa união

A luta é árdua e muitas vezes o desfecho é injusto e cruel. Dá-nos a impressão que não vale a pena continuar lutando e surge a tentação de buscar uma solução individual, barganhando com o meu chefe. É aí que mora o perigo! Via de regra, o seu chefe não foi indicado por você e o compromisso dele mora do lado de lá. Mas o que é pior, agindo assim, você espanta os seus companheiros e chegará o momento em que estará sozinho, lutando contra todos. Historicamente, nos últimos 200 anos de capitalismo, só uma instituição resistiu a ganância dos patrões: os sindicatos. Até que inventem outra, é melhor ficarmos unidos no nosso. Exercite a sua memória e irá lembrar que todos os ganhos obtidos ocorreram através de lutas coletivas. Então, vem prá cá que tem um lugarzinho reservado para você.

Diretoria do Sintram
Gestão 2012/2015



“Manifestacion” - Antonio Berni

Acumulação de Cargos e Desvio de Função

A acumulação é o fato do servidor possuir dois cargos com exercícios simultâneos. Isso acontece porque o servidor passou em dois concursos ou passou em um concurso e é contratado em outro.

1) Quais as hipóteses de acumulação de cargos, empregos e funções públicas?

Para que possa acumular cargos, o primeiro requisito é a compatibilidade de horário. Após cumprido esse requisito, há três possibilidades de acumulação: 1) dois cargos de professor; 2) um cargo de professor com outro técnico ou científico e 3) dois cargos ou empregos na área da saúde, desde que em profissões regulamentadas.

2) O que são cargos técnicos ou científicos?

Entendem-se como cargos técnicos ou científicos somente os que exigem nível superior para o seu ingresso ou notória especialidade de sua função. Pode-se citar como exemplos a acumulação do cargo de professor com os cargos de advogado, arquiteto, auditor, analista de sistemas, etc.

3) A acumulação gera efeito de aposentadoria?

Sim. O servidor que exerceu dois cargos deverá aposentar nos dois, desde que a acumulação seja lícita. Sendo assim, se é concursado para dois cargos de professor, pode aposentar nos dois cargos, desde que obedecido o tempo de contribuição e a idade exigida para fins de aposentadoria.

4) Qual a diferença de acumulação de cargos e desvio de função?

Como dito, a acumulação é o fato

de o servidor possuir dois cargos com exercícios simultâneos. Já no desvio de função, o servidor é contratado ou nomeado para exercer determinada função, mas por determinação do administrador público, exerce uma função distinta daquela. Para efeito de exemplo de desvio de função, pode-se citar um professor que foi nomeado para esse cargo, mas que exerce suas funções na secretaria como auxiliar administrativo.

5) O servidor desviado da sua função tem direito de receber remuneração igual a função que exerce?

Segundo o entendimento dos Tribunais Superiores, o servidor em desvio de função deverá receber remuneração igual ao do seu colega concursado para o cargo. Tomando como base o exemplo dado, se o servidor, embora concursado para cargo de professor exerce o cargo de auxiliar administrativo, deverá receber remuneração correspondente ao cargo de auxiliar e não ao de professor. Isso vale inclusive para as vantagens do cargo que exerce.

6) Há direito adquirido no desvio de função?

Não. O determinante para a aposentadoria é o cargo conquistado com o concurso. O desvio de função não gera direito adquirido e as vantagens são canceladas, tão logo o servidor regressar ao cargo para o qual foi concursado.



Adicionais de Insalubridade, Periculosidade e Atividades Penosas

Os servidores que trabalham continuamente em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus ao adicional sobre o vencimento do cargo efetivo, desde que não tenha base de cálculo diverso prevista em legislação municipal.

1) Posso receber o adicional de insalubridade e periculosidade ao mesmo tempo?

Não. O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e periculosidade deverá optar por apenas um deles.

2) É necessário o laudo pericial para a concessão desses adicionais?

A avaliação técnico-pericial é imprescindível para que o servidor receba os adicionais mencionados, sendo que a sua realização é da responsabilidade da administração municipal. Caso a prefeitura não pague o adicional, seja ele de insalubridade, periculosidade ou atividades penosas, há a possibilidade do judiciário realizar a perícia.

3) O servidor pode perder o direito aos adicionais?

O direito aos adicionais cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que geraram o direito ao adicional. Sendo assim, se não há mais riscos à saúde do servidor, não há motivo para a concessão dos adicionais.

4) Como fica a situação da servidora gestante ou lactante?

A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação (amamentação), das operações e locais considerados penosos,

insalubres ou perigosos, exercendo suas atividades em local que não haja riscos à sua saúde, bem como para o seu filho.

5) E os servidores que trabalham com Raio X?

Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria. Esses servidores serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses. Isso significa que o fato do servidor receber o adicional não desobriga o município a fiscalizar as condições de trabalho. Caso isso não esteja acontecendo, procure o Sintram

6) Esses adicionais dão direito à aposentadoria especial para o servidor?

Faz jus a aposentadoria especial conforme as regras aplicadas aos segurados da Previdência Social, vinculados ao RGPS – Regime Geral de Previdência Social (INSS), com aplicação analógica daquela norma. Ou seja, terá o tempo de contribuição e idade reduzidos para aposentar, isso porque não há norma municipal normatizando a matéria.



“Acidente de Trabalho” - Eugênio Sigaud

Aposentadoria

A aposentadoria do servidor público passou por grandes alterações desde a promulgação da Constituição Federal, em 1988. Foi a partir daí que surgiu a deliberação para que a Administração instituisse a previdência dos servidores municipais. Como cada município tem uma legislação própria, cuidaremos das regras gerais sobre a aposentadoria no Regime Geral de Previdência Social (INSS), podendo as questões específicas serem esclarecidas junto ao Departamento Jurídico do Sintram.

1) Qual o critério mais vantajoso para o cálculo da aposentadoria?

Existem dois tipos de aposentadoria: a por idade e a por tempo de contribuição. A aposentadoria por idade é aquela que será concedida para o homem aos 65 anos e para a mulher aos 60 anos. Ela, geralmente, é a mais vantajosa, pois a aplicação do fator previdenciário somente será usada nos casos que gerar benefícios.

Já na aposentadoria por tempo de contribuição, faz jus o homem com 35 anos de contribuição e a mulher com 30 anos, independente da idade de cada um. Nesse caso, sempre se aplica o fator previdenciário, o que pode rebaixar o valor recebido. Por isso, deve-se levar em consideração, também, a idade e a expectativa de vida do servidor.

2) Há algum critério diferenciado para que deficientes possam aposentar?

Sim. Comprovada a deficiência pelo médico perito da Previdência, o tempo para a aposentadoria será reduzido, levando-se em consideração o grau da doença. Se a deficiência for grave a aposentadoria se dará aos 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher. Caso seja moderada, após a contribuição de 29 (vinte e nove) anos para o homem e 24 (vinte e quatro) anos para a mulher. E em caso de deficiência leve, após a

contribuição de 33 (trinta e três) anos para o homem e 28 (vinte e oito) anos para a mulher. Essa aposentadoria especial também será concedida aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido o tempo mínimo de contribuição de 15 (quinze) anos e comprovada a existência de deficiência durante o mesmo período.

3) Pode haver conversão de tempo de atividade especial em tempo de atividade comum?

Sim. O tempo de trabalho exercido com efetiva exposição a agentes nocivos - químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes - será somado, após a respectiva conversão, ao tempo de trabalho exercido em atividade comum.

4) O que é aposentadoria por invalidez?

É aquela assegurada ao servidor considerado incapaz para o trabalho, total e definitivamente, e que não apresenta condições de reabilitação para o exercício de outra atividade que lhe garanta o sustento.

5) A aposentadoria por invalidez só é concedida após o auxílio-doença?

Não. Normalmente, a aposentadoria por invalidez decorre da transformação

do auxílio-doença. Entretanto, se a perícia médica constatar que a gravidade da doença do segurado o torna totalmente incapaz para o trabalho, poderá ser concedida a ele a aposentadoria por invalidez imediatamente.

6) O aposentado por invalidez que necessita permanentemente da ajuda de outra pessoa, tem algum benefício extra?

Sim, desde que essa necessidade seja reconhecida pelo perito da Previdência. Nesse caso, o valor da aposentadoria por invalidez receberá um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento). Tal norma restringe-se aos aposentados do INSS.

7) Qual o tempo de contribuição para que o professor possa requerer a aposentadoria?

Os professores aposentam-se aos

30 anos de contribuição, se homem, e aos 25 anos de contribuição, se mulher, sem exigência de idade mínima e desde que comprovem tempo de efetivo exercício das funções de magistério. No entanto, é preciso alertar que os professores segurados do INSS estão sujeitos também ao fator previdenciário, o que poderá reduzir muito o valor da aposentadoria por tempo de contribuição antes dos 63 anos de idade.

8) O que é aposentadoria compulsória?

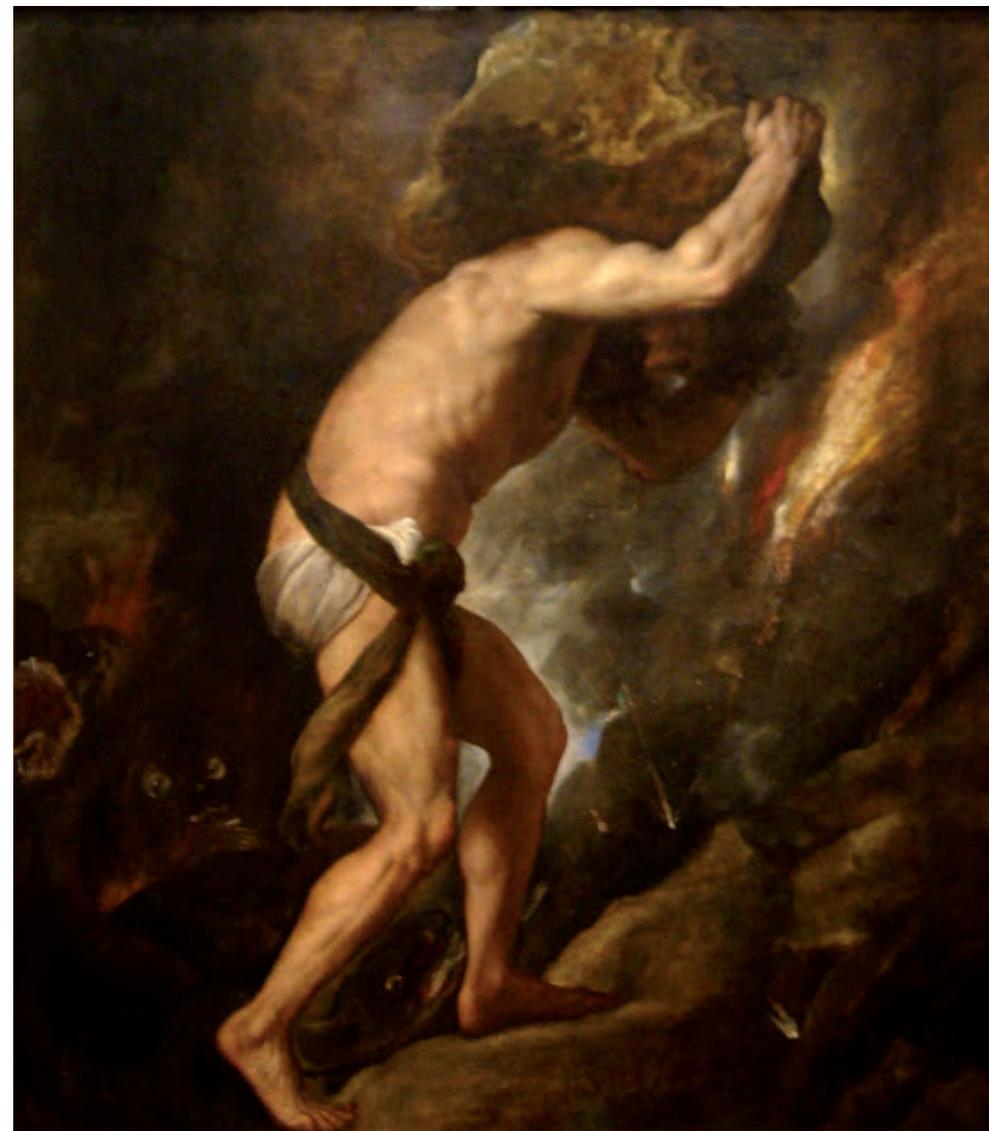
A aposentadoria por idade deve ser requerida pela Administração, assim que o servidor empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 anos de idade, independentemente do sexo. Caso este limite de idade não seja respeitado, o servidor terá direito à indenização e a Administração será multada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.



“Diggers” - Vincent van Gogh

9) O que é a desaposentação?

A desaposentação tem como objetivo primordial o reajuste do benefício da aposentadoria ao segurado já aposentado (por tempo de contribuição, por idade ou aposentado especial) que retorna a atividade laboral e passa a contribuir novamente para o Regime Geral da Previdência Social. No reajuste serão computados os valores pagos após a aposentação. Tem sido admitida nos tribunais, mas a questão ainda não está pacificada. Quanto aos servidores públicos submetidos à Previdência própria, a questão ainda não foi decidida. Sendo assim, caso tenha dúvidas sobre a desaposentação procure nosso Departamento Jurídico.



“Sisifo” - Tiziano Vecellio (1548-1549)

Assédio Moral

O assédio moral é um ato cruel e que atinge milhões de trabalhadores tanto públicos como privados. Daremos ênfase, nesta cartilha, aos servidores públicos.

1) O que é assédio moral?

No serviço público, o assédio moral é caracterizado pela exposição, de forma repetitiva e prolongada, dos servidores às situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho ou até mesmo fora dela. É uma conduta abusiva e desonrosa do gestor público, já que não tem como objetivo o interesse público. O assédio traz como consequência a violação da dignidade ou da integridade psíquica ou física da pessoa.

2) Manifestações do assédio moral:

O assédio moral no serviço público pode ser praticado tanto por seus superiores quanto por grupos de servidores, que servem como intermediários dos superiores hierárquicos, para denegrir a imagem profissional do servidor. Como consequência da estabilidade do servidor público, formas de violência moral são utilizadas, como por exemplo: removê-lo para setores que não correspondem à sua capacidade profissional, isolá-lo no local de trabalho, provocar a instauração de processo administrativo ou impedir sua promoção desabonando sua imagem perante à comunidade em que serve. Dentre outras atitudes que caracterizam o assédio moral, podemos citar as seguintes: gritar, xingar, apelidar, contar piadas para “rebaixar” moralmente o funcionário, ridicularizar, humilhar, ordenar tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade profissional,

sonegar informações indispensáveis ao desempenho de uma função, repetir críticas e comentários impropriedades ou que subestimem os esforços, isolar a pessoa num corredor ou em uma sala com apenas uma cadeira, sem móvel ou telefone. Sendo imprescindível, que essas condutas sejam repetitivas.

3) Qual a consequência do assédio moral para o servidor?

Diante do assédio moral sofrido o servidor pode desenvolver uma série de problemas físicos ou psicológicos.

4) Diante de um caso de assédio moral que providências devo tomar?

Em geral, o assediador é agressivo, mas pode ser sutil, usando desprezo e ironia. Sendo assim, não se deve travar diálogos ou discussões desnecessárias com o assediador, mas sim se munir de provas concretas do assédio como: comprovante de provas de correspondência, troca de emails, impressão de ofensas em sistema interno, gravações, filmagens, aliados para que possam testemunhar em juízo e a manutenção de um diário demonstrando a evolução e cronologia do assédio.

5) Você não está sozinho. Denuncie!

Diante de um caso de assédio não hesite, denuncie. Procure o Sintram para que possamos auxiliá-lo a cessar a impunidade e ajuizar uma ação judicial, se for o caso.

Atestado Médico

O atestado médico é o documento que, com maior frequência, justifica faltas e afastamentos de funcionários do trabalho. O atestado somente poderá ser fornecido após a constatação de incapacidade confirmada por consulta médica. O seu emprego ainda desperta muitas dúvidas, já que por vezes é utilizado de forma indevida, tanto pelo trabalhador como pelo empregador. Assim, iremos esclarecer as dúvidas mais frequentes:

1) Qual o real valor do atestado médico?

O atestado médico é um documento, que goza de fé pública, respaldado pela lei 605/49 e, desde que retrate com fidelidade a real incapacidade do funcionário, não poderá ser recusado pelo empregador. O gestor somente poderá recusá-lo caso comprove a falsidade do atestado através de exame clínico realizado pelo médico do trabalho ou junta médica constituída para tal. Se isso não ocorrer, o funcionário deverá procurar o Sintram para ajuizar ação de reparação.

2) O empregador pode escolher o médico que irá fornecer o atestado?

Não. Qualquer médico poderá fornecer o atestado e comprovar a incapacidade do servidor para o trabalho. Cabe ao empregador, na suspeita de falsidade ou abuso, determinar que o funcionário seja reavaliado pelo médico do trabalho ou por uma junta médica. Atestados médicos com período superior a 15 (quinze) dias deverão ser submetidos ao aval do perito da Previdência.

3) Considerando o atestado do médico assistente e o do médico perito da Previdência, qual deles tem mais valor?

Não se trata de dizer qual tem mais valor, mas sim qual a função de cada um. O atestado ou relatório do médico

assistente esclarece o estado geral do servidor, no que diz respeito à saúde. Em determinados momentos, ele recomenda o afastamento do servidor do local de trabalho para preservar ou recuperar a sua melhor condição de saúde e isso deve ser respeitado. Porém, quando o assunto restringe-se a benefícios previdenciários ou aposentadoria, cabe ao médico perito determinar a decisão a ser seguida. Nesses casos, as informações contidas no atestado ou relatório do médico assistente deverão ser consideradas, porém a decisão final cabe ao médico perito da Previdência.

4) Existe prazo para a entrega do atestado?

A lei trabalhista não determina esse prazo. Via de regra, o empregador determina um prazo, que deve ser razoável e assegure a garantia ao pagamento dos dias justificados e do repouso semanal assegurado. Caso o empregador não seja razoável e procure inviabilizar o pagamento, o funcionário deverá entregar o atestado, mediante recibo, ficando com uma cópia. Após isso, procure o Sintram para discutir o assunto e avaliar a adoção de medida administrativa ou jurídica. O Estatuto do Servidor da Prefeitura de Divinópolis estabelece o prazo de três dias.

5) Qual a diferença de atestado médico

e declaração de comparecimento?

A declaração de comparecimento estabelece o período (em horas) que o funcionário despendeu para uma consulta de rotina. O entendimento da lei 605/49 é amplo e possibilita concluir que o empregador deve assegurar esse direito ao funcionário. Porém, entendemos que o funcionário deve avaliar a possibilidade de agendar as consultas de rotina em horário compatível com o seu trabalho, evitando prejuízo ao seu desempenho.

6) O funcionário pode ausentar do trabalho para cuidar do filho doente?

Não existe previsão legal que assegure esse direito de forma genérica. No entanto, o Judiciário tem assegurado esse direito quando pleiteado. Nessa situação, a mãe (ou o pai) deve solicitar ao médico um relatório justificando a necessidade de presença no tratamento do filho. O Estatuto do Servidor da Prefeitura de Divinópolis, em seu art. 138, assegura esse direito.

7) Atestado de dentista tem o mesmo valor?

Em caso de tratamento de uma urgência odontológica, o atestado do dentista tem o mesmo valor do atestado médico e não pode ser recusado. O problema surge nos casos de tratamento de rotina, que poderiam ser realizados fora do horário de trabalho. O

bom senso aconselha que o empregador reconheça a validade do atestado, caso fique comprovado que o funcionário não dispõe de outro horário para efetuar os procedimentos que assegurem a saúde bucal.

8) O atestado médico deve conter o nº da Classificação Internacional de Doenças (CID)?

Não, conforme recomendação juridicamente reconhecida do Conselho Federal de Medicina. Caso o funcionário solicite, através de autorização formal (por escrito), o médico deve acrescentar o número da CID. O atestado médico deve ser redigido em papel timbrado, constando o nome completo do funcionário, data, hora do atendimento, o motivo e período determinado de afastamento. Não é obrigatório bater o carimbo, desde que o médico explicita com clareza o seu nome e número de registro no Conselho Regional de Medicina.

9) Quais as implicações de um atestado médico falso?

Havendo suspeita, o empregador poderá acionar a Justiça, visto que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal. Confirmando-se a prática delituosa, a demissão por justa causa poderá ocorrer.



Pintado por Zumba

Concurso Público

1) O que é concurso público?

O concurso público é um procedimento instituído pela Constituição Federal para dar efetividade ao princípio da impessoalidade. Esse procedimento é obrigatório para toda a Administração Pública (União, Estados, Municípios e Distrito Federal) com o objetivo de selecionar interessados que preencham certos requisitos previstos em lei, selecionando-os através de provas ou de provas e títulos. O edital do concurso estabelecerá as exigências como escolaridade, idade mínima, dentre outras.

2) Qual o prazo de validade de um concurso público?

O prazo de validade dos concursos públicos é de até 2 (dois) anos, prorrogável, uma única vez, por igual período. Quando o edital estabelecer prazo de validade menor, como 1 (um) ano e for prorrogado, terá validade de 2 (dois) anos a contar do resultado final do processo seletivo.

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

O servidor terá 30 (trinta) dias para tomar posse do cargo contados da publicação da convocação no site ou num jornal de grande circulação (chamada do servidor para assumir o cargo). Desde que apresente justificativa plausível, o servidor poderá solicitar a pror-

rogação deste prazo. É facultado à administração determinar prazo diverso no edital de convocação do concurso. Findo o prazo de validade do concurso, o candidato aprovado e não convocado terá 120 (cento e vinte) dias para impetrar Mandado de Segurança na justiça para assegurar seu direito.

4) Candidatos portadores de necessidades especiais têm direito à reserva de vagas em concursos públicos?

A lei, que dispõe sobre a política nacional para integração das pessoas portadoras de deficiência e consolida as respectivas normas de proteção, assegura a esses candidatos, no mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) em face da classificação obtida.

5) A aprovação dentro do número de vagas previsto no edital gera direito a nomeação?

Os candidatos aprovados no número de vagas oferecidas no edital têm assegurado o direito à nomeação, cabendo recurso judicial, caso isso não seja respeitado. Porém, se as vagas forem destinadas ao cadastro de reserva (não tiverem vagas previstas no edital), dependerá da necessidade da Administração. Apenas o primeiro colocado no concurso terá direito à nomeação, independente da necessidade da Administração

Estágio Probatório e Estabilidade

Estágio Probatório

Corresponde ao período de 3 (três) anos, durante o qual o servidor aprovado em concurso para cargo de provimento efetivo (permanente) será avaliado quanto a sua aptidão e capacidade e, obtendo desempenho satisfatório, irá adquirir a sua estabilidade no serviço público.

O chefe imediato do servidor em estágio probatório convocará uma comissão de no mínimo 03 (três) servidores do mesmo local de trabalho, que farão a avaliação segundo os critérios de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Se o parecer for contrário à permanência do servidor, ele será comunicado para efeito de apresentação de defesa escrita, facultada a assistência jurídica por parte do Sintram. Critérios subjetivos devem ser evitados e pré conceitos são inaceitáveis na avaliação do estágio probatório.

A comissão responsável pela avaliação do servidor em estágio probatório deverá emitir o seu parecer antes do final do prazo estipulado para o período do estágio probatório. Caso contrário, fica automaticamente confirmado o ato de nomeação do servidor

A licença para acompanhar tratamento médico de parente e o afastamento para assumir atividade política acarretam a suspensão do estágio probatório. Ao contrário, não acarretam suspensão do estágio probatório: tratamento médico do próprio servidor, férias, licença maternidade ou paternidade, serviço militar obrigatório, licença por acidente do trabalho e o exercício de mandato

eletivo.

Ficará dispensado de novo estágio probatório o servidor estável que for nomeado para outro cargo público Municipal.

A Estabilidade

É a garantia de permanência no serviço público, desde que admitido através de concurso de provas e/ou de provas e títulos e aprovado no estágio probatório. Havendo a extinção ou transformação do cargo para o qual prestou o concurso, o servidor poderá ser colocado em disponibilidade (inatividade transitória), assegurando-lhe os direitos proporcionais ao tempo de serviço e possíveis promoções adquiridas.

O servidor estável poderá perder sua estabilidade, caso cometa falta grave, apurada e reconhecida em processo administrativo ou judicial transitado em julgado. O desempenho insatisfatório também ameaça a estabilidade. Em ambos os casos, o servidor terá assegurada a ampla defesa e o direito ao contraditório. Aconselhamos a leitura do tema “Processo Administrativo Disciplinar”, na página 28, dessa cartilha.

Outra ameaça à estabilidade é a Lei de Responsabilidade Fiscal. Ela estabelece limites para a despesa com o pessoal ativo e inativo. Extrapolado esse limite, o município deverá adotar ajustes e cortes financeiros na seguinte ordem: 1) redução de 20% das despesas com cargos de confiança; 2) exoneração dos servidores não estáveis; 3) exoneração dos estáveis, segundo os critérios da Lei 9.801/99 (menor tempo de serviço, maior remuneração, menor idade).



“Perseus & Andromeda” - Wandmalerei aus Pompeji

Férias e 13º Salário no Contrato com a Administração Pública

O serviço público possui apenas duas formas legais de contratar mão de obra: através de concurso público ou da necessidade temporária por meio de contrato. A regra é o concurso público, conforme determina o art. 37 da Constituição Federal. Na falta de concurso público, apenas em necessidades temporárias pode-se justificar a contratação. O servidor temporário municipal, contratado a título precário, também faz jus aos direitos sociais assegurados constitucionalmente, tais como: 13º salário, férias e terço constitucional.

1) O contrato com a Administração deverá ser necessariamente escrito?

O contrato de trabalho temporário com a Administração deverá ser escrito, estabelecendo um tempo determinado, que não pode ultrapassar 2 (dois) anos. As Prefeituras não têm cumprido essa regra e a Justiça (Ministério Público e Judiciário) está sendo omissa na cobrança dessa determinação constitucional.

2) Há alguma previsão na legislação do pagamento de férias e um terço?

O artigo 5º, XVII, da Constituição Federal é claro ao determinar que as férias anuais deverão ser “remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. Mas, infelizmente, isso não vem sendo cumprido pelas Prefeituras.

3) Sobre quais verbas incide o terço constitucional?

O acréscimo de 1/3 (um terço) deverá recair sobre o salário base,

adicionais habituais, gratificações habituais e abonos habituais. Não incide sobre verbas indenizatórias e horas extras.

4) Tenho direito de insalubridade no 13º salário?

Sim. A gratificação/adicional de insalubridade deve ser considerada para fins de cálculo da gratificação natalina (13º salário), das férias e do respectivo terço constitucional.

5) Caso a Administração não pague corretamente o 13º salário, férias e terço constitucional, o que devo fazer?

O Sintram já ajuizou várias ações individuais de servidores que procuraram o Departamento Jurídico devido o cálculo incorreto do 13º salário realizado pela Prefeitura de Divinópolis. Caso isso ocorra em sua Prefeitura, procure o Departamento Jurídico do Sintram para que possamos recorrer à Justiça. É seu direito e não abra mão dele.



“Gossiping Maids” - Wilhelm Amberg

Hora Extra (adicional por serviço extraordinário)

O adicional de serviço extraordinário é o valor pago ao servidor que trabalhou um tempo excedente à duração normal da sua jornada de trabalho.

1) Qual valor deve ser pago?

O acréscimo será de, no mínimo, 50% sobre a hora normal trabalhada. Isso é o que dispõe a Constituição Federal. Contudo, o município pode atribuir ao servidor um valor maior do que mencionado. Pagar valor inferior ao estipulado pela CF é ilegal.

2) Existe algum limite de horas extras realizadas diariamente?

O limite é de duas horas diárias, mas os docentes, ocupantes de cargo em comissão e funções de confiança, não fazem jus ao recebimento de adicional por serviço extraordinário.

3) Existe a possibilidade de converter as horas extras em banco de horas?

O banco de horas é um acordo de compensação, no qual as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia. Sua validade está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). E apesar de não estar devidamente regulamentada pelos municípios, é uma prática bastante comum nas administrações. Sendo possível sua utilização desde que com a autorização do servidor.

4) Posso realizar horas extras para o banco de horas acima de 2 horas diárias?

Entende-se que a concessão de folga, embora não prevista no Estatuto dos Servidores, deve ser empregada como instrumento para compensar as horas (duas horas diárias não ultrapassando quarenta e quatro semanais).

5) Caso a Administração não obedeça às regras do banco de horas, o que posso fazer?

Como dito, o servidor precisa expressar o seu consentimento com a criação do banco de horas. Feito isso e caso a Administração desrespeite as regras combinadas, o servidor deverá requerer formalmente (por escrito) o número de horas extras existentes e, de posse desse documento, procure o Sintram para cobrança judicial da dívida.



"The Harvesters" - Pieter Bruegel

Mudança de Local de Trabalho

Esta é uma situação decorrente de duas possibilidades: 1) o servidor tem o interesse; 2) o interesse é da Administração Pública. Em ambas as situações, é necessário pautar pelo bom senso não ferindo o edital do concurso (ou o contrato de trabalho) e focando no melhor resultado para o serviço público. Iremos responder as perguntas que, com maior frequência, chegam ao nosso Departamento Jurídico:

1) O que é poder discricionário da Administração Pública?

É a liberdade de adotar determinados procedimentos em defesa do bem comum, sendo os mesmos respaldados pelo poder conferido pelo cargo. Logicamente, que respeitando os limites que a lei impõe. É com base no poder discricionário que a Administração Pública evoca o direito de mudar servidores de locais de trabalho.

2) Quais são os limites que a lei impõe?

Quando a Administração opta pela mudança do local de trabalho do servidor, tal medida deverá ser formalizada, através de documento, com os motivos

que justifiquem essa atitude. Isso faz com que a validade do ato se vincule aos motivos alegados, de tal sorte que, se inexistentes ou falsos, implicam em sua nulidade. É isso que impede a perseguição política, o assédio moral ou outras atitudes arbitrárias do gestor despreparado para o cargo.

3) Servidor que trabalha muitos anos em um mesmo local tem direito adquirido?

Não. O servidor aprovado em concurso e vencido o período probatório adquire o direito a efetividade e estabilidade. No entanto, isso não assegura o direito à inamovibilidade (que não pode



"Pastora com seu rebanho" - Jean-François Millet

ser transferido). Porém, se ocorrer a transferência do servidor para outro local de trabalho, a mesma deverá ser motivada.

4) E quando o servidor é o interessado na mudança, como ele deverá agir?

Como a transferência se dá através de ofício ou a pedido do servidor, o mesmo deverá se dirigir ao setor competente e argumentar que a mudança facilitará o desempenho de sua função, não acarretando prejuízos à Administração Pública. Após a análise do caso, a Administração poderá conceder a transferência, desde que não prejudique o desempenho do serviço público.

5) Que direitos asseguram o concurso público nessa situação?

O edital de concurso, via de regra, é genérico em relação ao local de trabalho. Ele determina o cargo, dando margem para mais de uma função. Exemplificando: a Prefeitura abre con-

curso para o preenchimento de cargo de enfermeiro. O interessado deverá ter formação em Enfermagem e ser devidamente registrado no COREN, porém o edital não menciona o endereço do local de trabalho. Situação diferente é quando o edital do concurso é específico. Exemplificando: técnico de enfermagem para trabalhar em PSF localizado em comunidade rural a 50 km da sede do município. Ou seja, nesse caso, o candidato irá se inscrever no concurso já sabendo das condições, não podendo, posteriormente, alegar desconforto e solicitar a sua transferência.

6) O agente comunitário de saúde pode residir em lugar diferente de onde trabalha?

Não. O agente comunitário de saúde deverá residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público.



Nair Benedicto

PCCS

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) é instituído através de lei e apresenta um conjunto de regras sobre a vida profissional do servidor, desde a posse até a aposentadoria. O PCCS organiza os cargos e funções dos servidores estabelecendo critérios para o recebimento de gratificações e promoções durante a carreira no serviço público. Dessa forma, a Administração promove a profissionalização e melhoria da qualidade dos serviços oferecidos e gratifica o servidor, que contribui, de forma positiva, para que isso ocorra. Se a Prefeitura ainda não instituiu o PCCS, isso é ruim para você e também para a sua cidade.

1) Como surge a lei?

A lei que institui o PCCS deve ser elaborada pelo Executivo e aprovada na Câmara de Vereadores. Porém, se você ficar apenas esperando, isso pode não acontecer. Reúna um grupo de servidores e convide o Sintram para participar. Assim, poderemos apressar o processo, sensibilizando o prefeito e os vereadores sobre a importância da criação do PCCS.

2) De que trata o PCCS?

De muitas coisas, mas vamos simplificar: o PCCS estabelece os cargos que irão compor a estrutura administrativa da Prefeitura, definindo suas atribuições, deveres e responsabilidades, tornando mais claro o papel a ser desempenhado pelos servidores. A Prefeitura estimula o desenvolvimento de competências e o crescimento profissional, por meio de uma cultura de valorização do desempenho, orientando a capacitação e promoção dos servidores de carreira.

3) Na prática, o que isso representa?

O PCCS estabelece metas que o servidor poderá atingir, caso seja aprovado nas avaliações periódicas que a Prefeitura irá realizar. Toda vez que

essas metas são alcançadas, o servidor é promovido e recebe um estímulo salarial, normalmente, conhecido como triênio ou quinquênio, dependendo da periodicidade dessa avaliação. A Prefeitura fica encarregada de oferecer cursos de treinamento profissional e o servidor se capacita melhorando o seu desempenho. Assim, os serviços oferecidos pela Prefeitura ganham em qualidade, o servidor progride na carreira e a cidade agradece. Além dessa progressão por avaliação de desempenho há também a valorização por tempo de serviço e por escolaridade. Importante ressaltar que a Lei 9.424, de 24 de dezembro de 1996, que dispõe “sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério”, há quase 20 anos, já incentiva os entes federados a implantar o PCCS da Educação, e atualmente, esta implantação é obrigatória para que o município possa receber os recursos do Fundeb. Esse comportamento oriundo do Ministério da Educação fundamenta-se na certeza de que a valorização dos profissionais envolvidos, naturalmente, trará melhoria na qualidade da educação oferecida aos nossos alunos.

Processo Administrativo Disciplinar

É o nome dado ao procedimento instaurado pela Administração Pública para avaliar a autoria ou existência de irregularidade passível de punição e com foco na conduta do funcionário. A sua abertura deve ser precedida de sindicância, caso não haja um acusado definido. Ambos os procedimentos não devem ser compreendidos como meros instrumentos de punição, mas de esclarecimento e busca da verdade. O direito à ampla defesa e o critério da imparcialidade são mandatórios. No PAD deve haver presunção de inocência. O ônus de provar a responsabilidade é da administração. Deve-se considerar inocente o acusado ou indiciado até a decisão final condenatória. Cerca de metade dos PAD são anulados por não respeitar essas e outras normas básicas. Vamos esclarecer as principais dúvidas analisando o tema de forma geral, não se resumindo na regulamentação existente em Divinópolis e outras cidades da região.

1) Como se instaura um Processo Administrativo Disciplinar?

Diante de uma denúncia formal, o prefeito ou alguém, que possa agir em seu nome, manda publicar uma portaria, por meio da qual uma comissão (CPAD) formada por, no mínimo, três servidores de carreira será indicada. A CPAD exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, garantindo o sigilo necessário à elucidação do fato. O indiciado será notificado, assegurando-lhe amplo direito de defesa. Ao final, a comissão irá produzir um relatório, expressando sua opinião.

2) A Administração poderá influir no trabalho da CPAD?

Não. Isso porque coloca sob suspeita o trabalho da CPAD. No julgamento do fato denunciado não existe autoridade superior à CPAD e a Administração deverá respeitar a sua decisão.

3) A Administração pode acatar denún-

cia anônima?

Não, sob risco de anulação do processo. O denunciante deverá se identificar, informando também o seu endereço. A denúncia deverá ter consistência e autenticidade comprovadas, evitando-se assim a calúnia e difamação. Sabe-se que a maioria das denúncias anônimas tem motivação política e o intuito de apenas prejudicar o servidor. Denúncias infundadas devem ser arquivadas.

4) O servidor indiciado poderá contratar um advogado?

Sim. Caso seja do seu interesse, ele poderá solicitar o aconselhamento de um advogado do Departamento Jurídico do Sintram, que terá, inclusive, o direito de acompanhar os trabalhos da CPAD.

5) O servidor indiciado deverá ser informado sobre os horários e datas dos depoimentos?

Sim. A lei prevê que o acusado possa acompanhar junto com seu advogado a todos os depoimentos das testemunhas e demais provas a serem constituídas. O servidor indiciado será convocado a depor mediante ofício expedido pelo presidente da CPAD, devendo a segunda via receber o seu de acordo. Uma cópia desse ofício deverá ser repassada ao seu superior, que deverá liberá-lo do trabalho no horário estabelecido para o depoimento.

6) Poderá haver afastamento do servidor durante o trabalho da CPAD?

Sim, caso a sua permanência no cargo que desempenha interferir no andamento da apuração. Isso não acarretará prejuízo em seus vencimentos.

7) O PAD pode ser revisto ou anulado judicialmente?

Sim. Revisto a qualquer tempo, desde que surjam fatos novos que justifiquem a inocência do punido ou a inadequação da pena aplicada. O ônus da prova caberá a quem requerer a revisão.

A anulação judicial poderá ocorrer, caso haja alguma falha na condução do processo, que interfira de forma significativa na conclusão emitida pela CPAD.



“Liçó d’anatomia del Dr. Nicolaes Tulp” - Rembrandt

EXPEDIENTE

Projeto Gráfico e Diagramação: Mariana Cançado

Redação: Departamento Jurídico - Sintram

Revisão: Ivanete Ferreira

Impressão: Gráfica Sidil

Tiragem: 5.000

Permitida a cópia, desde que citada a fonte.

Distribuição gratuita



A Federação Interestadual dos Servidores Públicos Municipais e Estaduais (Fesempre) foi fundada em 22 de junho de 1990. À beira de completar 25 anos, está sempre motivada a lutar pelos interesses e direitos dos servidores públicos. Atuante em doze estados, sua principal meta em termos jurídicos é acumular jurisprudências que possam embasar novas conquistas para a categoria.

De forma democrática, combativa e independente, a Fesempre busca incessantemente a formação de lideranças e a transformação social rumo a uma sociedade justa, humana e fraterna. Prestando um suporte diferenciado aos sindicatos de sua base, a entidade defende uma nova postura comprometida com a cidadania e a inovação em um conjunto de ações que envolvem, também, outros movimentos sindicais, trabalhistas e sociais.

A Fesempre conta hoje com um moderno Departamento Jurídico, que reúne alguns dos advogados mais experientes em causas relacionadas ao funcionalismo público. Possui, também, assessores sindicais capacitados que ministram cursos de capacitação para filiados. Isso, com o apoio da Assessoria Educacional que elabora parte do conteúdo de cursos e participa ativamente na conscientização dos sindicalistas.

Tudo é feito com coragem, organização e determinação, visando ao fomento organizacional dos sindicatos filiados, fortalecendo-os e avançando o movimento sindical do País. A Fesempre deseja que a partir desta publicação jurídica o servidor se conscientize da importância de lutar pelos seus direitos e compartilhe informações com outros companheiros, pois o conhecimento transforma a sociedade. Somente com a união a categoria será mais forte.

Departamento Jurídico da Fesempre



“El cuarto estado” - Giuseppe Pellizza da Volpeta (1901)



Rua da Bahia, 1148 - 16º andar - Sala 1602 - Centro - Belo Horizonte - MG - CEP: 30.160-906

Telefax: (31) 3274-2427 - www.fesempre.org.br

“Operários” - Tarsila do Amaral



FESEMPRE

Federação Interestadual dos Servidores
Públicos Municipais e Estaduais