GOVERNO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA

Resumo Estratégico

ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE SANTA CATARINA

Sumário

1. TÍTULO I – DISPOSIÇÕES INICIAIS **3**

2. TÍTULO II - ADMISSÃO AO SERVIÇO PÚBLICO **5**

2.1 NOMEAÇÃO 7
2.2 POSSE 8
2.3 ESTÁGIO PROBATÓRIO E ESTABILIDADE 9

3 – TÍTULO III - VIDA FUNCIONAL **11**

3.1 EXERCÍCIO, LOTAÇÃO E REMOÇÃO 11
3.2 REGIME DE TRABALHO 15
3.3 HORÁRIO DE TRABALHO E UNIFORMES 16

4. TÍTULO III - MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL E TÍTULO VI - VACÂNCIA E REINGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO **18**

4.1 REDISTRIBUIÇÃO 19
4.2 READAPTAÇÃO 20
4.3 RECONDUÇÃO 20
4.5 VACÂNCIA 21
4.6 REINTEGRAÇÃO 23
4.7 APROVEITAMENTO E DISPONIBILIDADE 23
4.8 REVERSÃO 24

5 - TÍTULO IV – DOS DIREITOS **25**

5.1 CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO 25
5.2 PROGRESSO FUNCIONAL 27
5.3 FÉRIAS 30
5.4 LICENÇAS 32
5.5 REMUNERAÇÃO 33
5.6 DIÁRIAS E AJUDAS DE CUSTO 36
5.7 DIREITO DE PETIÇÃO 38

6 TÍTULO V - DOS DEVERES **40**

6.1 ACUMULAÇÃO 40
6.2 RESPONSABILIDADE 41
6.3 REGIME DISCIPLINAR 42

QUESTÕES **48**

GABARITOS 75

Oi, amigo(a)! Tudo bem?

Seja muito bem-vindo ao **Estratégia Concursos!**

Meu nome é **Tiago Elias Zanolla,** Engenheiro de Produção de formação. Estou envolvido com concursos públicos desde 2009, ano em que prestei meus primeiros concursos.

Atualmente, resido em Cascavel e, desde 2011, sou servidor do **Tribunal de Justiça do Estado do Paraná**, exercendo o cargo de **Técnico Judiciário Cumpridor de Mandados**.

Antes de continuarmos, convido-o a me seguir nas redes sociais:

Proftiagozanolla

Neste material, você encontrará um **RESUMO** dos principais pontos do **ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA (LEI N.º 6.745/1985)**. Teremos muitos esquemas para facilitar a memorização do conteúdo.

Era isso!

BOA REVISÃO,

Prof. Tiago Zanolla

1. Título I – Disposições Iniciais

A Lei 6745/85 rege sua relação de trabalho com os órgãos públicos do Estado.

Comecemos do começo, pelo artigo 1º da Lei:

> **Art. 1º** - Este Estatuto estabelece o **regime jurídico dos funcionários públicos civis** dos Três Poderes do Estado e do Tribunal de Contas.

Em funcionários públicos civis, estão compreendidos:

Vale ressaltar, que o estatuto **NÃO SE APLICA AOS EMPREGADOS PÚBLICOS SOB REGIME CELETISTA** (CLT).

TOME NOTA!

O nosso estatuto ainda utiliza o termo "funcionário". Isso se deve ao fato de sua promulgação ter sido antes da constituição federal (1985).

Para fins de prova, considere o termo funcionário = servidor.

Bom, vimos quais funcionários públicos civis são englobados pelo Estatuto, mas afinal, o que é um Funcionário Público?

> **Art. 2º** - **Funcionário Público**, para os fins deste Estatuto, **é a pessoa legalmente investida em cargo público criado por lei**, de **provimento efetivo** ou **em comissão**, **com denominação, função e vencimento próprios**, **número certo** e **pagamento pelo erário estadual**.

Simples desse jeito. Servidor é alguém que está legalmente investido em um cargo público ou emprego público, para executar uma função.

Funcionário	**Pessoa** investida em cargo público com **vencimentos ou remunerações** percebidos dos cofres públicos estaduais.
Cargo	Conjunto de **atribuições e responsabilidades** previstas na estrutura organizacional cometidas a funcionário, identificado pelas características de **criação por lei**, **denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos**.
Função	Conjunto de atribuições vinculadas a determinadas habilitações para o **desempenho de tarefas distintas em grau de responsabilidade e de complexidade** e será **atribuída por ato do Presidente do Tribunal de Justiça**.

Como você viu, o funcionário público é investido em um cargo, certo? Assim, é vedado que esta exerça função diversa do seu cargo, exceto quando em função de confiança ou para integrar grupos de trabalho ou estudos.

> Art. 3º - É **vedado** atribuir ao funcionário outros serviços, **além dos inerentes ao cargo de que seja titular**, **exceto quando designado, mediante gratificação, para o exercício de função de confiança** ou para **integrar grupos de trabalho ou estudo**, criados pela autoridade competente, e comissões legais, salvo na hipótese do art. 35, deste Estatuto

EXCEÇÕES AO "DESVIO DE FUNÇÃO"

- para o exercício de função de confiança.
- para integrar grupos de trabalho ou estudo.

Ainda, é **proibida a prestação de serviços gratuitos ao Estado**.

Entre os cargos existentes, vemos ainda que estes podem ser em **Provimento Efetivo**, **Provimento em Comissão** ou **Funções Gratificadas**.

Provimento Efetivo	O ingresso é através de **concurso**. Tem **estabilidade**.
Provimento em Comissão	Não precisa de concurso. Não tem estabilidade. Dependam de **confiança pessoal**, destinado ao preenchimento de cargos de chefia, assessoramento e direção.
Funções Gratificadas	Destinado a **servidores efetivos**. Destinado a encargos de chefia, de assessoramento, de secretariado e de apoio, cometidos **transitoriamente** a servidores ativos. Não tem estabilidade na função.

2. Título II - Admissão ao Serviço Público

O provimento, é o ato que preenche o cargo público. Este pode ocorrer de duas formas:

Originária – Ocorre quando não há relação jurídica entre o ente da administração e o servidor. É o ingresso no serviço público.

TOME NOTA!

A única forma originária é o ato de nomeação. Todos os demais são derivados.

Derivada – Ocorre quando já existe vínculo jurídico anterior. Utilizada para a movimentação na carreira do servidor.

O procedimento de Provimento Originário, dar-se-á da seguinte maneira:

O provimento, para cargos de provimento efetivo, dependerá de concurso público prévio.

> **Art. 5º** - A **admissão ao serviço estadual dependerá sempre de aprovação prévia em concurso público**, **exceto para o provimento de cargos em comissão**.
>
> **Parágrafo único – O concurso objetiva selecionar candidatos através de avaliação de conhecimentos e qualificação profissionais, mediante provas ou provas e títulos, seguido de exame das condições de sanidade físico-mental, salvo quando se tratar de funcionário público em efetivo exercício, e verificação de desempenho das atividades do cargo, em estágio probatório.**

Muita informação de uma vez. Vamos enfrentar as coisas um pouco mais devagar.

Pois bem, existem dois tipos de cargos na estrutura do serviço público estadual: cargos de **provimento efetivo** e cargos de **provimento em comissão**.

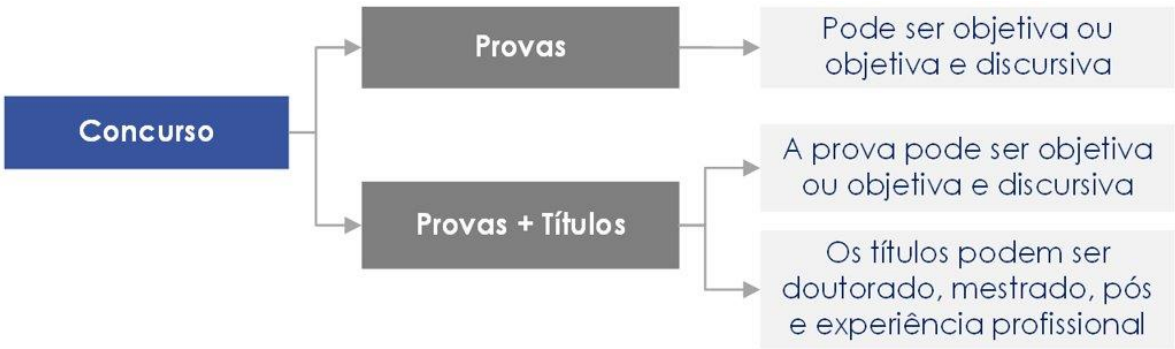
Em regra, a nomeação para cargo público pressupõe a aprovação prévia em concurso público (são os chamados **cargos efetivos**).

Entretanto, existem alguns cargos, que por sua natureza, são de **livre nomeação e exoneração.**

O concurso de provas eu creio que você já conheça (ou então, está para conhecer muito em breve). Basicamente, o edital prevê uma prova a ser realizada, e o candidato deve tentar obter o melhor resultado possível segundo as regras do edital.

Quanto ao concurso de provas e títulos, os candidatos além de pontuarem em provas, ainda podem oferecer títulos que acrescem pontos à sua nota final, tais como diplomas de pós-graduação, mestrado, doutorado, tempo de serviço em determinada área ou cargo público ou qualquer outra previsão do edital.

O concurso será realizado da seguinte maneira:



Acerca do concurso, é importante destacar os seguintes pontos:

Concurso	Provas; ou Provas e Títulos. Não pode haver concurso baseado apenas pontuação de títulos.
Validade	Art. 8° -**Homologado o concurso**, será expedido certificado de habilitação aos candidatos aprovados para o provimento dos cargos, com **validade para 2 (dois) anos**. **NÃO PREVÊ PRORROGAÇÃO**
Edital	É o ato pela qual a Administração Pública divulga o procedimento, regras fundamentos a serem aplicados na relação com os participantes do concurso. É a verdadeira lei do concurso, pois o edital é ato vinculado.
Publicações e Prazo de inscrição	Art. 6° - C**oncurso será precedido de três publicações de edital**, em órgão oficial, com ampla divulgação, que **abrirá o prazo mínimo** de **30 (trinta) dias para a inscrição dos interessados**
Novo concurso	Terão prioridade de nomeação os aprovados no concurso anterior.

Além disso, o Estatuto prevê requisitos básicos para a **inscrição em concurso**, sendo estes:

> **Art. 7°** - São **requisitos básicos para a inscrição em concurso**, além dos constantes das instruções especiais, a **comprovação relativa** a:
>
> I – **nacionalidade brasileira;**
>
> II – **gozo dos direitos políticos**;
>
> III – quitação com as **obrigações militares** e **eleitorais**;
>
> IV – **idade mínima de 18 (dezoito) anos**.
>
> Parágrafo único – O **limite máximo de idade** para provimento, **não se aplica ao funcionário público**.

ESCLARECENDO

Embora o Estatuto diga "requisito básicos para a inscrição em concurso", estes podem ser entendidos como requisitos para ocupar cargo público. Assim, segundo a jurisprudência do STJ, tais requisitos devem ser preenchidos na POSSE e não na inscrição em concurso.

SÚMULA STJ n. 266 - *O diploma ou habilitação legal para o exercício do cargo deve ser exigido na posse e não na inscrição para o concurso público.*

De todo foram, se a questão versar sobre o que está expresso na Lei n. 6.745, marque conforme o texto legal.

A propósito, os requisitos acima valem também para os servidores nomeados para **cargos em comissão**:

2.1 Nomeação

A **nomeação é o chamamento para a posse** e para a entrada no exercício das atribuições do cargo público.

> **Art. 9°** - A **nomeação será feita** em **caráter efetivo, quando decorrente de concurso público**, e em **comissão, para cargos declarados em lei de livre nomeação e exoneração**.

Nesse ponto, é

2.2 POSSE

> **Art. 12** – A **posse** é o **ato** pelo qual o nomeado para um cargo público **manifesta, pessoal e expressamente**, a sua **vontade de aceitar a nomeação** e **inicia o exercício das respectivas funções**.

Lembra-se de que a autoridade competente te chamou a tomar posse, por meio da nomeação?

Pois bem: tomar posse é aceitar o chamamento!

Ao tomar posse (ato este representado pela assinatura do termo de posse por você, futuro servidor e a autoridade nomeante), você assume o compromisso de desempenhar o cargo público a contento, observando as **atribuições**, **deveres** e **responsabilidades** inerentes ao seu exercício. Por outro lado, também conhecerá seus **direitos** inerentes ao cargo que está ocupando.

> Parágrafo único – Do **termo de posse**, **assinado pela autoridade competente** e **pelo funcionário nomeado**, **constará a declaração de inexistência de incompatibilidade legal para o exercício do cargo, e o compromisso de fiel cumprimento dos seus deveres e atribuições**.

A declaração de inexistência de incompatibilidade legal para o exercício do cargo foi colocada em caráter geral aqui no parágrafo único. Ao tomar posse, você declarará que não incorre em absolutamente nenhuma hipótese que possa impedi-lo de exercer um cargo público.

Esta declaração serve para evitar que o servidor tome posse enquanto estiver exercendo outro cargo público (caso ele declare a verdade) ou demiti-lo posteriormente (caso ele omita esta informação).

A posso em cargo de provimento em comissão, será precedida de exame de saúde.

> **Art. 13** – A **posse** em **cargo de provimento em comissão**, nos termos deste Estatuto, **salvo quando se tratar de funcionário público em efetivo exercício**.

Mesmo raciocínio da disposição do parágrafo único do artigo 5º:

> **Art. 5º** - A **admissão ao serviço estadual** **dependerá sempre de aprovação prévia em concurso público**, **exceto para o provimento de cargos em comissão**.

Parágrafo único – O concurso objetiva selecionar candidatos através de avaliação de conhecimentos e qualificação profissionais, mediante provas ou provas e títulos, seguido de exame das condições de sanidade físico-mental, salvo quando se tratar de funcionário público em efetivo exercício, e verificação de desempenho das atividades do cargo, em estágio probatório.

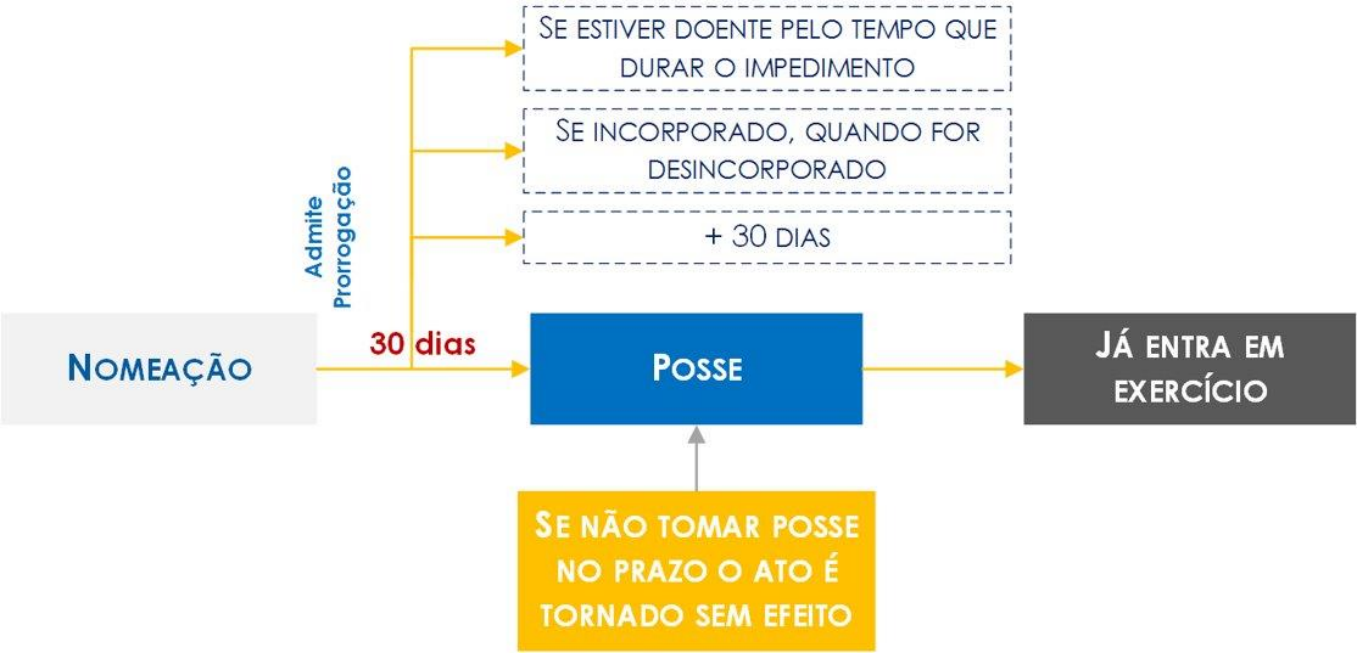
Sigamos:

Art. 14 – A **posse terá lugar** no **prazo de 30 (trinta) dias** da data da publicação do ato de nomeação no Diário Oficial.

§ 1° - A requerimento do interessado, o prazo para a posse poderá ser **prorrogado por mais 30 (trinta) dias** ou

.

Uma vez publica a nomeação (o ato de provimento mais comum) no Diário Oficial, o interessado deve tomar posse nos 30 dias subsequentes. Se achar que vai ficar muito corrido, é possível requerer outros 30 dias para tomar posse, dependendo de requerimento do interessado (você no futuro, meu caro).



2.3 Estágio Probatório e Estabilidade

Como você bem sabe, o servidor público poderá gozar de estabilidade. Contudo, isto não acontece do dia para a noite, sendo necessário que primeiramente, este passe por um período de estágio probatório, que o estatuto estabelece o prazo de 03 anos de duração.

Art. 15 – O **Servidor nomeado para cargo efetivo fica sujeito a um período de estágio probatório de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo para**

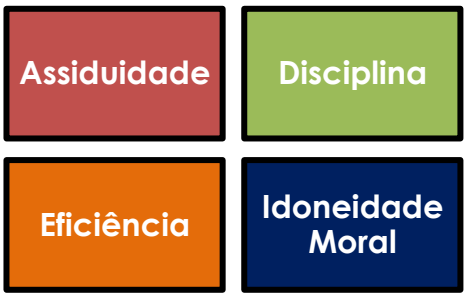
o qual prestou concurso público, com o objetivo de apurar os requisitos necessários à confirmação no cargo para o qual foi nomeado.

I - **idoneidade moral**;

II - **assiduidade e pontualidade**;

III - **disciplina**;

IV - **eficiência**.

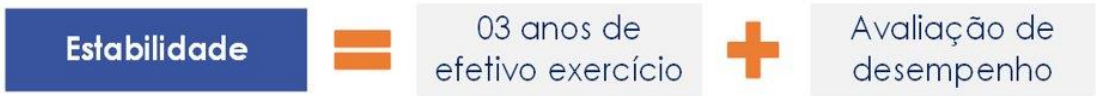


O estágio probatório, como o nome sugere, é um período de avaliação do seu desempenho funcional.

Caso o servidor seja aprovado no estágio probatório, este poderá gozar da estabilidade, que segundo o estatuto, lhe é garantida após 03 anos de tempo de serviço.

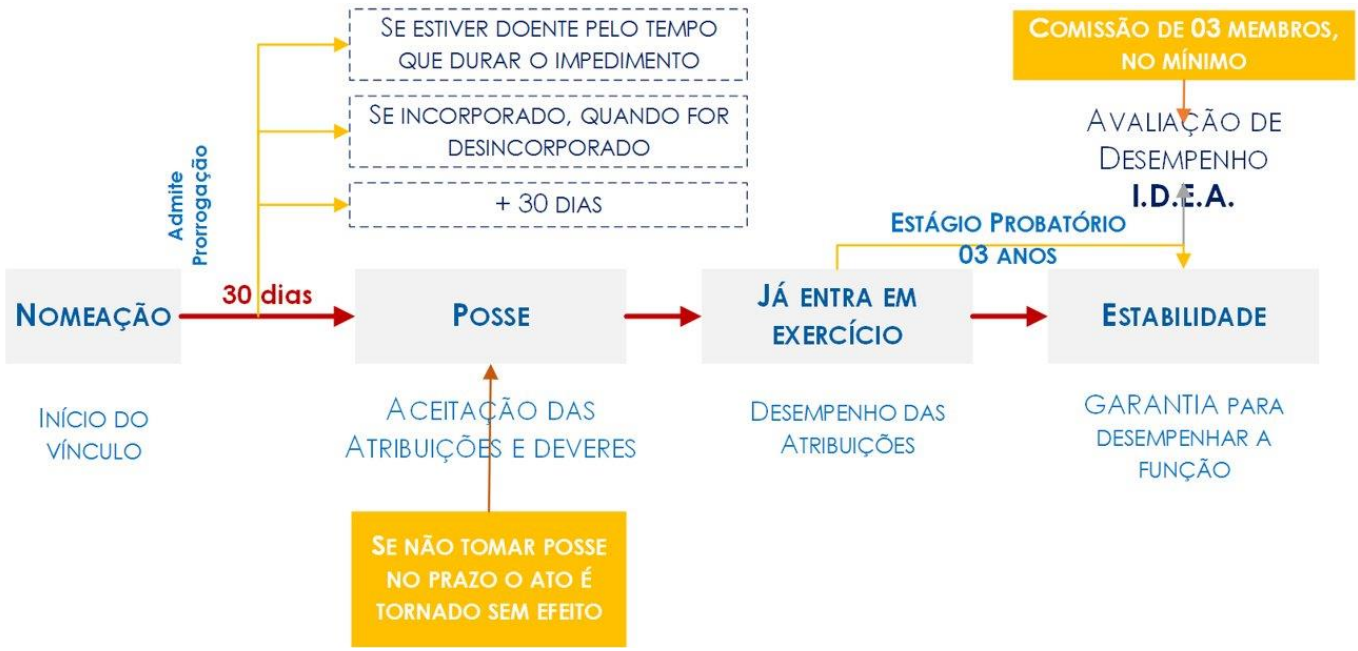
Art. 47 – **Estabilidade é o direito que adquire o funcionário nomeado por concurso de não ser exonerado ou demitido**, ~~**após 02 (dois) anos**~~ **[após 03 (três) anos]** de tempo de serviço, **senão em virtude de sentença judicial** ou **processo disciplinar em que se lhe tenha assegurado ampla defesa**.

A aprovação na avaliação de desempenho é requisito para aquisição da estabilidade. Portanto,



Lembrando sempre que a estabilidade diz respeito **ao serviço público e não ao cargo**.

Resumindo tudo o que vimos:



3 – Título III - Vida Funcional

3.1 Exercício, Lotação e Remoção

Pois bem: você respondeu ao chamamento. Foi nomeado e tomou posse, assinando o termo e expressando o desejo de aceitar suas atribuições.

Chamamos de exercício o desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.

Sempre que ocorrer alguma mudança na situação do seu exercício, essa mudança será anotada no seu assentamento individual:

> **Art. 17** – O **início**, a **suspensão**, o **reinício** e as **alterações relativos ao exercício** **serão registrados no assentamento individual do funcionário**.

O assentamento individual é o registro do servidor junto ao órgão no qual trabalha (usualmente junto ao RH do órgão onde se dá o exercício de suas funções). Se prepare, pois aquela longa lista de documentos "para posse" se voltam a montar o seu assentamento individual. Lá estarão cópias de documentos de identificação (RG, CPF, Título de Eleitor, etc.), declarações (como, por exemplo, a sua declaração de bens e

de não exercício de outro cargo, emprego ou função pública), bem como quaisquer outros dados que venham a ser de interesse do órgão no qual você trabalha ou que digam respeito à sua situação funcional.

O único requisito previsto no estatuto para esses afastamentos é que se deem por prazo certo, deixando para outros diplomas legais os demais requisitos para fruição do afastamento:

> **Art. 18** – Além das hipóteses legalmente admitidas, o **funcionário poderá ser autorizado a afastar-se do exercício**, **com prazo certo de duração e sem perda de direitos**, para a **elaboração de trabalho relevante, técnico ou científico**; **para a realização de serviço, missão ou estudo, fora de sua sede funcional ou não**; **para freqüentar curso de pós-graduação; para participar de conclaves considerados de interesse, com ou sem a incumbência de representação**; **e para representar o Município, o Estado ou o País em competições desportivas oficiais**.

Ou seja:

- **elaboração de trabalho relevante, técnico ou científico**;
- **para a realização de serviço, missão ou estudo, fora de sua sede funcional ou não**;
- para frequentar curso de pós-graduação;
- para participar de conclaves considerados de interesse, com ou sem a incumbência de representação;
- **para representar o Município, o Estado ou o País em competições desportivas oficiais**.

Quando um órgão público pretende "emprestar" um dos servidores de seu quadro para outra entidade, sem que, no entanto, esse servidor seja nomeado para um cargo em comissão no órgão de destino, dizemos que o servidor foi "posto a disposição" da entidade de destino.

Em Santa Catarina há três exigências para que esse instituto seja utilizado:

- É sempre o Estado quem arca com o ônus financeiro decorrente da disponibilização do servidor (e não o órgão de destino);

- Somente servidores estáveis podem ser postos a disposição;

- O servidor é posto a disposição para prestar serviços técnicos ou especializados.

> § 1° - O **funcionário estável** **somente poderá ser posto à disposição** para **prestar serviços técnicos ou especializados** nos planos federal, estadual ou municipal e respectivas autarquias, inclusive entidades paraestatais, **com ônus para o Estado**.

Em frente:

> § 2° - O **afastamento do funcionário**, **desde que ocupante de cargo de provimento efetivo**, para o **exercício de mandato legislativo municipal**, **só ocorrerá quando a representação deva ser exercida em localidade diversa de sua sede funcional** **ou** **por incompatibilidade de horário e limitar-se-á ao período de Sessões da Câmara de Vereadores**.

Adivinha só: a Administração quer o retorno! Ela pretende utilizar a sua mão de obra recém qualificada e quer de você o compromisso de que para cada dia que você passou afastado para estudar, você passará outro dia trabalhando para ela.

> **Art. 19** – Preso preventivamente, pronunciado por crime comum, denunciado por crime funcional ou condenado por crime inafiançável, em processo no qual não haja pronúncia, o funcionário ficará afastado do exercício de seu cargo até decisão final transitada em julgado
>
> Parágrafo único – No caso de condenação, se esta não for de natureza que determine a demissão do funcionário, continuará o afastamento até o cumprimento total da pena.

Esse artigo tem de ser lido em conjunto com o artigo 93:

> **Art. 93** – O funcionário perderá:
>
> [...]
>
> III – dois terços dos vencimentos, configurada a hipótese do parágrafo único, do art. 19, deste Estatuto.

As hipóteses do caput possuem um traço comum: nenhuma delas está baseada na condenação definitiva do servidor.

Agora olhe de novo:

> **Art. 93** – O funcionário perderá:
>
> [...]
>
> III – dois terços dos vencimentos, configurada a hipótese do parágrafo único, do art. 19, deste Estatuto.
>
> [...]
>
> **Art. 19** – Preso preventivamente, pronunciado por crime comum, denunciado por crime funcional ou condenado por crime inafiançável, em processo no qual não haja pronúncia, o funcionário ficará afastado do exercício de seu cargo até decisão final transitada em julgado
>
> Parágrafo único – No caso de condenação, se esta não for de natureza que determine a demissão do funcionário, continuará o afastamento até o cumprimento total da pena.

Agora olhemos o parágrafo único:

> Parágrafo único – No caso de condenação, se esta não for de natureza que determine a demissão do funcionário, continuará o afastamento até o cumprimento total da pena.

É isto mesmo que você leu! Nem toda condenação penal por sentença definitiva implica na perda de cargo público. Dê uma olhada no artigo 92 do Código Penal:

> **Art. 92 - São também efeitos da condenação:**
>
> **I - a perda de cargo, função pública ou mandato eletivo:**
>
> **a) quando aplicada pena privativa de liberdade por tempo igual ou superior a um ano, nos crimes praticados com abuso de poder ou violação de dever para com a Administração Pública;**

> **b) quando for aplicada pena privativa de liberdade por tempo superior a 4 (quatro) anos nos demais casos.**
>
> **[...]**

E fora dessas hipóteses? Ora, o servidor não está comparecendo á repartição, mas há um motivo legal para tanto (não se trata de abandono do cargo).

Já que a condenação definitiva fora das hipóteses do artigo 92 do Código Penal não é motivo para perda do cargo, o servidor permanecerá legalmente afastado de suas funções. Tão logo termine de cumprir a pena, poderá voltar ao exercício do cargo. Enquanto isto, perceberá sua remuneração com um desconto de 2/3 de seu valor:

> **Art. 93** – O **funcionário perderá**:
>
> [...]
>
> III – **dois terços dos vencimentos**, configurada a **hipótese do parágrafo único, do art. 19**, deste Estatuto.

Tudo que você leu acima são exemplos de interrupções de exercício.

Contudo, essas interrupções decorrem de previsão legal e possuem prazo certo de duração. Afinal, a regra é que o funcionário exerça seu cargo.

> **Art. 20** – A **interrupção do exercício** **fora dos casos legais** e **além dos limites admitidos**, **sujeita o funcionário a processo disciplinar** e às penas pertinentes.

Seguindo na ordem de assuntos, falemos da lotação.

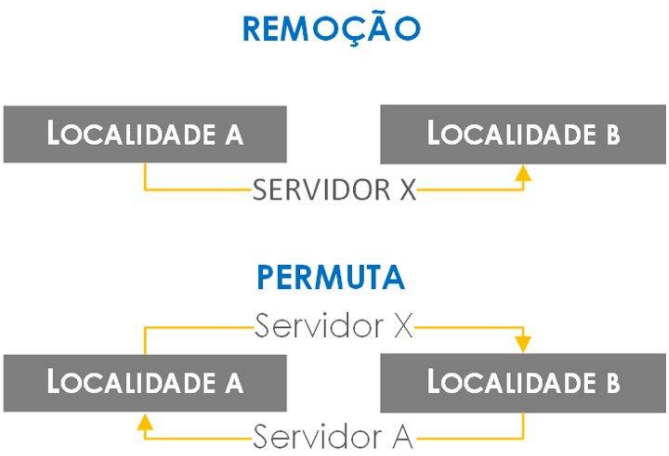
> **Art. 21** – O **funcionário terá exercício** no **órgão em for lotado**.
>
> § 1° - **Entende-se por lotação, o número de funcionários que deva ter exercício em cada órgão**, mediante prévia distribuição dos cargos e das funções de confiança integrantes do respectivo quadro.

Cada órgão público tem um número certo de funcionários que devem estar em exercício ali. E cada funcionário ocupa uma dessas vagas.

Caso o servidor quiser mudar de lotação com o amparo do estatuto, deverá utilizar do instituto da remoção:

> **Art. 22** – O **deslocamento do funcionário de um para outro órgão** do serviço público estadual, **independente de mudança da sede funcional**, **dar-se-á por ato de remoção**, **processando-se a pedido, por permuta** **ou no interesse do serviço público**, **a critério da autoridade competente**.

A remoção e a permuta são dois institutos que alteram a localidade de exercício do servidor. A diferença principal entre eles é que a permuta presume a "troca" entre dois ou mais servidores de seu local de exercício, de forma que, ao final do processo, todas as unidades envolvidas tenha o mesmo número de funcionários de que originalmente dispunham. Na remoção, apenas um servidor está mudando de localidade.



3.2 REGIME DE TRABALHO

A regra do regime de trabalho, são 40 horas semanais, distribuídas da forma que a regulamentação específica dispuser:

> **Art. 23** – O **regime de trabalho** dos **funcionários públicos do Estado**, **sendo omissa a especificação de cargo**, é de **40 (quarenta) horas semanais**, **cumpridas em dias e horários próprios**, observada a regulamentação específica.

O Estatuto prevê ainda a possibilidade de prestação de serviço extraordinário (fora do horário de trabalho, vulga "hora extra"):

> § 1° - É **permitida** a **prestação de serviço extraordinário**, que **não está sujeito à limitação de carga horária semanal**, **não podendo ultrapassar a 120 (cento e vinte) horas semestrais**.

Algumas atividades não estão sujeitas ao limite a que se refere o parágrafo 1°, o que implica dizer que suas horas extras podem exceder as 120 horas semestrais:

> § 3° - **Excetuam-se da limitação de carga horária** a que se refere o § 1° deste artigo as **atividades dos portuários**, da **indústria gráfica**, dos **servidores em exercício nos Centros Educacionais de Atendimento à Criança e ao Adolescente** e nos **estabelecimentos penais do Estado**.
>
> § 4° - As disposições do parágrafo anterior aplicam-se aos **tutores responsáveis pelo curso de formação a distância para gestores escolares,** promovido pela Secretaria de Estado da Educação e do Desporto.

E para terminar:

> **Art. 24** – A **jornada normal de trabalho poderá ser reduzida até a metade**, com a **proporcional redução da remuneração**, sempre que essa medida se mostrar necessária no caso de **funcionário estudante** e de **outras situações especiais**.

3.3 Horário de Trabalho e Uniformes

Como já vimos, todo o servidor está sujeito a uma jornada de trabalho, devendo ainda certificar-se de registrar sua frequência.

> **Art. 25** – O **registro de freqüência** **é diário** e **mecânico ou**, nos casos indicados em Regulamento, **por outra forma que vier a ser adotada**.
>
> **§ 1° - Todos os funcionários devem observar rigorosamente o seu horário de trabalho, previamente estabelecido.**
>
> § 2° - A **marcação do cartão** de ponto **deve ser feita pelo próprio funcionário**.
>
> § 3° - **Nenhum funcionário pode deixar seu local de trabalho** durante o expediente **sem autorização**, **[VETADO]**.

Suponhamos que você precise fazer um horário ligeiramente diferente.

É possível, desde que haja autorização para tanto:

> § 4° - Quando houver **necessidade de trabalho fora do horário normal** de funcionamento do órgão, **deve ser providenciada a autorização específica**.

Sigamos.

> **Art. 26** – O **funcionário é obrigado a avisar** à **sua Chefia imediata** **no dia** em que, por ou **força maior**, **não puder comparecer ao serviço**.

As duas hipóteses mencionadas no artigo 61 são de ausências justificadas no serviço. Não há problema algum em faltar nestes casos, mas você deve comunicar seu chefe sobre essas circunstâncias.

> § 1° - As **serão justificadas** **para fins disciplinares**, **de anotação no assentamento individual** **e pagamento**, **desde que a impossibilidade do comparecimento seja abonada pela Chefia imediata** **até 3 dias** e, **em período superior a este**, .

A primeira finalidade da justificativa é disciplinar: evitar a aplicação da penalidade de demissão ao servidor pelas ausências.

- **Anotação nos assentamentos individuais**: Sua ausência é um fato da sua vida funcional que poderá impactar em outros eventos ao longo da sua carreira. Assim, precisa ser registrado. A título de exemplo, a ausência por motivo de doença costuma suspender o curso do estágio probatório.

- **Pagamento**: Quem falta ao trabalho não costuma receber por aquele dia não trabalhado. Se ninguém avisar o setor de pagamento a respeito da justificativa apresentada, você perderá a remuneração do dia. Daí a necessidade de se efetuar o registro da justificativa.

Dito isto, existem três formas de justificar o não comparecimento por motivo de doença:

- Atestado Médico (se o período de faltas for de até 3 dias)

- Abono da Chefia (se o período de faltas for de até 3 dias)

- Atestado do Órgão Médico Oficial (se o período de faltas exceder 3 dias)

Bom, e o que é aquele abono da chefia?

O abono da chefia funciona como um "perdão" da sua falta. Com o abono, seu chefe afirma que sua falta está justificada e que você não deve sofrer qualquer sanção em função da ausência.

Seu chefe pode não ser médico, mas o abono da falta terá os mesmos efeitos da apresentação de um atestado médico, justificando as faltas por motivo de doença com até 3 dias de duração.

Prossigamos

> Parágrafo único – Para efeitos deste artigo, **não serão consideradas as faltas** decorrentes de **provas escolares, coincidentes com o horário de trabalho** ou o **dia de ponto facultativo**.

Resumindo a história, se o dia for de ponto facultativo ou você tiver uma prova na escola e faltar ao serviço por conta disto, você não faltou.

> **Art. 30** – Considera-se **trabalho noturno**, para os fins deste Estatuto, o prestado entre **22 (vinte e duas) horas e 06 (seis) horas do dia seguinte** (art. 89).
>
> **Art. 89** – A **remuneração** do funcionário que executar **trabalho noturno** será **acrescida de vinte e cinco por cento (25%)**, observado o disposto no artigo 30 deste Estatuto.
>
> § 1° - A **hora noturna** será considerada de **cinqüenta e dois minutos**.
>
> **§ 2° - O acréscimo nos vencimentos previsto neste artigo será concedido na forma do regulamento próprio.**

Como você pode ver, a hora noturna tem duas características importantes:

- **A hora noturna possui menor duração**: a hora noturna tem 8 minutos a menos, de modo que um servidor que trabalhe por 7 horas "reais" terá contabilizado 56 minutos extras, quase fechando uma jornada normal de trabalho de 8 horas. Resumindo a história: o funcionário que trabalha em período noturno trabalha durante menos horas que seu equivalente no trabalho diurno;

- **A hora noturna possui acréscimo de 25% em relação à hora diurna.**

Juntando as duas coisas, temos o seguinte:

O estatuto, ainda prove que o Estado deverá prover uniformes aos funcionários de apoio administrativo.

> **Art. 31** – O **Estado fornecerá uniformes aos funcionários** de apoio administrativo, sempre que lhes forem exigidos, e aos que, pelo local de trabalho, devam ter cuidados especiais.

Resumindo:

- **Jornada de Trabalho -** sendo omissa a especificação de cargo, é de 40h semanais;

- **Prestação de serviço extraordinário** - não podendo ultrapassar a 120 horas semestrais;
- **Registro de frequência** - diário e mecânico ou outra forma que vier a ser adotada;
- **Trabalho Noturno** - entre 22 e 06 horas do dia seguinte (art. 89);
- **Faltas** - avisar à sua Chefia imediata;
-

- **Faltas ao serviço por motivo de doença** - justificadas para fins disciplinares.
  - abonada pela Chefia imediata;
  - por intermédio de atestado médico até 3 dias;
  - em período superior a este, pelo órgão médico oficial;
  - faltas ao serviço por doença em pessoa da família serão analisadas
  - não serão consideradas as faltas decorrentes de provas escolares, coincidentes com o horário de trabalho ou o dia de ponto facultativo

4. Título III - Movimentação Funcional e Título VI - Vacância e Reingresso no Serviço Público

Neste Capítulo, veremos sobre a Movimentação Funcional, que são hipóteses nas quais trocamos o cargo do funcionário vinculado ao serviço público. Como essa "troca" de cargos envolve ocupar um cargo novo, estamos provendo aquele cargo público que recebeu o servidor. O que muda é o enfoque: seu estatuto se concentrou no movimento, o dos outros estados, no resultado final.

Antes de entrarmos individualmente nos assuntos, vejamos resumidamente o que cada um trata:

Ato	Palavra-Chave
Redistribuição	Deslocamento motivado de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder
Readaptação	Readaptação para cargo mais compatível em razão das limitações físicas ou mentais
Recondução	Retorno do inabilitado em estágio probatório em outro cargo
Substituição	Casos de impedimento de ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança.

4.1 REDISTRIBUIÇÃO

> **Art. 32** – **Redistribuição** é o **deslocamento motivado de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro de pessoal**, **para outro órgão ou entidade do mesmo Poder**, **com prévia apreciação do órgão central de pessoal**, observados os seguintes requisitos:

A redistribuição visa reorganizar os quadros de pessoal dos órgãos que compõem a Administração Pública.

Ah sim: isso só vale para o Executivo. Para o Legislativo e Judiciário dificilmente haverá necessidade de redistribuição de cargos, pois esses poderes costumam contar com um quadro único de servidores.

Pois bem, os demais requisitos são os seguintes:

> **I – interesse da Administração;**
>
> **II – equivalência de vencimentos;**
>
> **III – manutenção da essência das atribuições do cargo;**
>
> **IV – vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;**
>
> **V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;**
>
> **VI – compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.**

Objetivo? Tornar tão suave a redistribuição que, idealmente, ninguém consiga perceber que existem técnicos de diferentes órgãos naquela repartição.

> **Art. 33** – Para **ajustamento de lotação** e das **forças de trabalho às necessidades dos serviços**, inclusive nos casos de **reorganização**, **extinção** ou **criação de órgão ou entidade**, a **redistribuição**, observados os requisitos estabelecidos no artigo anterior, **ocorrerá ex-officio**.

A redistribuição é um simples mecanismo de organização do serviço público.

> **Art. 34 –** A **redistribuição** de **cargos efetivos vagos**, em se tratando de **servidores do Poder Executivo**, dar-se-á mediante **ato conjunto** da **Secretaria de Estado da Administração** e dos **Secretários, órgãos ou entidades envolvidos**.

O artigo 34 prevê um procedimento menos tortuoso para a redistribuição de cargos vagos. Neste caso, os Secretários envolvidos sentam juntos e, quando concordarem com a redistribuição dos cargos, publicam um ato conjunto com o número de cargos redistribuídos.

Esse procedimento mais simples só ocorre pois os cargos a serem redistribuídos estão vagos.

4.2 READAPTAÇÃO

> **Art. 35** – Dar-se-á a **readaptação funcional** quando, **não sendo possível a transferência**, ocorrer **modificação do estado físico ou das condições de saúde do funcionário**, **que aconselhe o seu aproveitamento em atribuições diferentes, compatíveis com a sua condição funcional**
>
> § 1° - A **readaptação não implica em mudança de cargo** e terá **prazo certo de duração**, **conforme recomendação do órgão médico oficial**.

A readaptação não implica mudança de cargo do servidor. O servidor continua ocupando seu cargo original, apenas exercendo atribuições diferentes, compatíveis com suas condições.

A a readaptação se dá por prazo certo. A ideia é verificar de tempos em tempos se o funcionário está em condições de retomar as atribuições normais de seu cargo.

Se não estiver, prorrogamos a readaptação:

> § 2° - **Expirado o prazo** de que trata o parágrafo anterior e se o **funcionário não tiver readquirido as condições normais de saúde**, a **readaptação será prorrogada**.

Por fim, o funcionário continua ocupando o mesmo cargo. Assim sendo, a readaptação não lhe trará nem acréscimo nem decréscimo de sua remuneração.

> **Art. 36** – A **readaptação não acarretará decesso nem aumento de remuneração**.

4.3 RECONDUÇÃO

> **Art. 37** – **Recondução** é a **volta do funcionário ao cargo por ele anteriormente ocupado**, **em conseqüência** de **reintegração decretada em favor de outrem** ou, **sendo estável**, **quando inabilitado no estágio probatório em outro cargo efetivo** para o qual tenha sido nomeado, ou, ainda, quando for **declarada indevida a transferência**, a **promoção por antigüidade** e o **acesso**.

A primeira hipótese de recondução, ocorre quando o investido em um cargo, já era servidor público, contudo não tem êxito no estágio probatório. Neste caso, poderá retornar ao seu antigo cargo onde era servidor público.

A segunda hipótese de recondução, ocorre quando a decisão que demitiu um servidor é invalidada e este retorna ao seu cargo de origem (isto é reintegração, não confunda). Quando isto acontece, quem estava ocupando o cargo durante a demissão, poderá ser reconduzido.

> **Art. 38** – Haverá **substituição** nos casos de **impedimento de ocupante** de **cargo em comissão** ou de **função de confiança**.
>
> § 1° - A **substituição** será **automática ou dependerá de ato da autoridade competente**.

Primeiro: o substituto está definido ou no regulamento interno do órgão (quando houver), ou é designado pela autoridade competente.

Isso revela outro traço interessante dos órgãos públicos: sempre há um chefe ou responsável, não importa o que aconteça.

A depender das condições em que a substituição ocorra, o substituto será remunerado em função do acréscimo de atribuições:

> § 2° - A **substituição será remunerada** **pelo cargo do substituído**, **salvo se automática**, neste caso, **não excedendo a 10 (dez) dias**.

- **Substituição decorrente de ato da autoridade competente**: o **substituto faz jus à remuneração** do substituído, como se exercesse normalmente aquele cargo ou função (no meu exemplo de substituição, eu recebi o salário do meu chefe naquele mês).

- **Substituição automática**: em regra, **não dá direito à remuneração do substituído**, a menos que a substituição exceda o período de dez dias.

Pera ae! Eu substituirei meu chefe e terei direito à remuneração dele. Posso ficar com a minha também?

Respeito a tentativa, mas não! :P

Você só receberá uma das remunerações:

> § 3° - O **substituto perderá**, durante o tempo da substituição, **os vencimentos do seu cargo**, **salvo no caso de função de confiança ou de opção** (art. 92).

Vamos ver as hipóteses do que aconteceu no parágrafo 3º:

- Ocupante de função de confiança entrou em férias e outro servidor foi designado para a substituição:

Relembremos:

> § 1° - Entende-se por **função de confiança** a **situação funcional transitória criada por ato administrativo** e **cometida a funcionário público estadual**, **mediante livre escolha, para desempenho de atribuições regimentais**.

A função de confiança é um conjunto de atribuições sem cargo definido, cometida a determinado funcionário público estadual. Assim, não faz sentido falar em "perda dos vencimentos do seu cargo", pois o servidor ficaria sem a remuneração de cargo algum neste caso (lembre-se: função de confiança não é cargo público).

Como as funções de confiança pressupõem que o designado exerce um cargo público, elas já possuem remuneração relativamente baixa, pois a ideia é apenas "complementar" a remuneração que já é recebida.

4.5 VACÂNCIA

> **Art. 168** – A vacância do cargo decorrerá de:
>
> I - **exoneração** e **demissão**;
>
> II - **promoção** e **acesso**;
>
> III - **transferência** e **recondução**;
>
> IV - **aposentadoria**;

V - **falecimento**.

Parágrafo único – A **aposentadoria do funcionário implicará na vacância automática do cargo em comissão de que seja titular**.

A palavra vacância quer dizer justamente o que o nome sugere: um cargo anteriormente ocupado na estrutura ficou vago.

Desta forma, qualquer evento que ocorra ao servidor e que seja capaz de tornar o cargo que ele ocupa vago é uma hipótese de vacância.

Art. 169 – **Dar-se-á a exoneração a pedido** do funcionário **ou por iniciativa da autoridade**, **neste caso**, quando:

I - **se tratar de cargo em comissão**;

II - **não forem satisfeitas as condições do estágio probatório**, salvo direito a recondução;

III - o **funcionário não tomar posse** dentro do prazo legal;

IV – o **funcionário tomar posse em outro cargo público, emprego ou função**, **da Administração Direta ou Indireta**, **salvo as hipóteses de acumulação legal**.

Exoneração é o ato pelo qual o servidor é desligado de seu cargo, não se encontrando mais obrigado aos deveres inerentes às suas atribuições. A partir daquele ponto, ele voltou a ser um cidadão comum!

Existem duas modalidades de exoneração:

Por iniciativa da Administração: **promovida pela própria Administração**, sem que o funcionário tenha requerido tal ato, também conhecida como "de ofício";

A pedido: **mediante requerimento** do funcionário.

A diferença entre a **exoneração** e a **demissão** é que a primeira **não constitui sanção disciplinar** (não trazendo quaisquer efeitos negativos para a vida funcional do servidor).

Art. 170 – A **vaga ocorrerá na data**:

I - **da eficácia do ato** de exonerar, demitir, promover, acessar, transferir, reconduzir ou aposentar o ocupante do cargo;

II – **do falecimento** do ocupante do cargo.

Parágrafo único – **Verificada a vaga, serão consideradas abertas, na mesma data, todas as que decorrerem do seu preenchimento**.

Art. 171 – Quando se tratar de **função de confiança** dar-se-á **vacância por dispensa ou destituição**.

Da mesma forma que temos o par exoneração e demissão para cargos públicos, temos seu equivalente para as funções de confiança. A dispensa da função de confiança se dá sem caráter punitivo, ao passo que a destituição é penalidade disciplinar:

Art. 136 – São penas disciplinares:

[...]

IV - destituição de cargo de confiança;

[...]

4.6 Reintegração

Art. 172 – A **reintegração**, que **decorrerá de decisão administrativa** ou **judiciária**, **é o reingresso do funcionário no serviço público**, **com ressarcimento do vencimento e vantagens do cargo**.

A reintegração ocorre quando a decisão que resultou na perda do cargo do servidor é invalida, assim este pode regressar ao seu cargo.

4.7 Aproveitamento e Disponibilidade

Disponibilidade é ato do Poder Público que transfere para a inatividade remunerada servidor estável, em função de declaração de desnecessidade ou extinção do cargo.

Ou ainda, agora segundo previsão do seu estatuto, em função de reintegração:

Art. 173 – A reintegração, que dependerá de posse, será feita no cargo anteriormente ocupado, se extinto, hipótese em que será restabelecido; se houver sido transformado, no cargo resultante da transformação.

Parágrafo único – Não sendo possível a reintegração pela forma prevista neste artigo, o funcionário será colocado em disponibilidade, com os vencimentos que teria, se fosse reintegrado.

Curiosidade: "provento" é a retribuição pecuniária recebida pelo servidor quando passa à inatividade. É a "remuneração" do inativo.

O **aproveitamento**, por sua vez, não é nada mais do que o retorno do servidor em disponibilidade ao exercício de cargo público:

Art. 177 – **Aproveitamento** é o **reingresso no serviço público** **do funcionário em disponibilidade**

.

O aproveitamento segue alguns critérios de preferência na hora de eleger quais servidores serão recolocados em atividade.

O critério preferencial de todo o serviço público é "mais tempo". Você verá esta premissa se repetir para quase qualquer situação em que uma decisão precise ser tomada. Guarde isso caso tenha dúvida.

Lembre-se:

1° **Maior tempo** de **disponibilidade**

2º **Maior tempo** de **serviço público**

4.8 REVERSÃO

> **Art. 181** – A **reversão é o reingresso no serviço público do funcionário aposentado**, **quando insubsistentes os motivos da aposentadoria por invalidez**, **ou a pedido**, **apurada a conveniência administrativa** em processo regular.

Suponha que determinado servidor tenha sido acometido por moléstia grave incapacitante e, por conta desta moléstia tenha sido aposentado.

Anos depois, com os avanços da medicina e tratamento médico adequado, o servidor não só se curou da moléstia, como voltou a apresentar condições de trabalhar normalmente.

O grande problema é que **o ato que lhe concedeu a aposentadoria continua valendo**. Para que este servidor consiga voltar ao trabalho, **é necessário, então, reverter o ato**, e finalmente, reverter o próprio servidor a seu **antigo cargo**.

A reversão busca reconstituir os efeitos anteriores a determinado evento (no caso, o ato de concessão da aposentadoria).

Assim, existem dois fundamentos pelo qual a reversão pode se dar:

- **Insubsistência dos motivos que levaram o servidor a se aposentar por invalidez**: o Estatuto considera esta modalidade de reversão como compulsória. O servidor aposentado não terá direito de insurgir-se contra o ato de reversão, devendo tomar posse no cargo dentro do prazo legal, sob pena de cassação de sua aposentadoria;

- **A pedido, apurada a conveniência administrativa**: aqui a iniciativa da reversão é do próprio servidor aposentado (de onde imaginamos que ele queira ser revertido). Ao contrário do fundamento anterior, a reversão neste caso está condicionada à conveniência administrativa (a Administração tem de entender que o retorno do servidor é positivo para o serviço público)

> § 1° - A **reversão dar-se-á no mesmo cargo** ou em outro de igual vencimento, respeitada a habilitação profissional.

Agora que você conhece a lógica, o quadro abaixo vai fazer muito mais sentido:

- Nomeação -> Concurso
- Redistribuição -> Deslocado
- Readaptação -> Inspeção Médica
- Recondução -> Inabilitado
- Reversão -> Aposentadoria
- Aproveitamento -> Disponível
- Reintegração -> Demitido

5 - Título IV – Dos Direitos

5.1 Contagem de Tempo de Serviço

É por meio dele que sabemos quando você irá se aposentar, quando poderá usufruir da licença prêmio, qual a remuneração que lhe deve ser paga quando em disponibilidade, quando e qual o percentual que lhe deve ser pago a título de adicional de tempo de serviço, entre inúmeras outras coisas.

> Art. 43 – Considera-se tempo de serviço público estadual, para todos os efeitos legais, o tempo de exercício em cargo, emprego ou função pública do Estado de Santa Catarina e suas autarquias e, ainda, com as ressalvas desta Lei,
>
> - os períodos de férias;
> - licenças remuneradas;
> - júri e outras obrigações legais;
> - faltas justificadas;
> - afastamentos legalmente autorizados, sem perda de direitos ou suspensão do exercício,
> - ou decorrentes de prisão ou suspensão preventivas e demais processos, cujos delitos e consequências não sejam afinal confirmados.

A expressão "contado para todos os efeitos" significa que o tempo mencionado será levado em consideração em absolutamente todos os aspectos em que a lei o utilizar como parâmetro. Quer usufruir de licença prêmio, e o estatuto menciona quinquênio de efetivo exercício? O tempo será levado em consideração.

Quer receber um adicional de tempo de serviço, e o estatuto prevê a necessidade de três anos de serviço? O tempo é levado em consideração.

Quer se aposentar? O tempo é levado em consideração!!!!

Todos os efeitos é o que a expressão sugere: para todos os efeitos!

Assim, o tempo que você exercer cargo público no Estado de Santa Catarina será levado em consideração sempre que a legislação o utilizar como requisito para obtenção de algum direito.

Vejamos ainda §1° deste Art..

> § 1° - É computado, exclusivamente, para fins de aposentadoria e disponibilidade, observado o disposto no § 1°, do art. 42, desta Lei:
>
> I – o tempo de serviço prestado à instituição de caráter privado, que tenha sido transformado em estabelecimento público;
>
> II – o tempo em que o funcionário esteve em disponibilidade ou aposentado;
>
> § 2° - Para efeito de aposentadoria, em todas as suas modalidades, é computado o tempo de serviço prestado em atividades de natureza privada, desde que o funcionário tenha completado 10 (dez) anos de serviço público estadual.

Viu? O Estatuto estabelece casos em que serviços prestados anteriormente para instituição privada que se transformou em pública, serão computados como tempo de serviço, como também serão computados os tempos de disponibilidade e aposentadoria.

Ainda, é vedada a contagem de tempo de serviço prestado de forma simultânea em cargos de acumulação ou atividade privada.

Por fim, a comprovação do tempo de serviço dar-se á mediante as seguintes certidões:

> Art. 46 – A comprovação do tempo de serviço, para efeito de averbação, nos termos do art. 42, desta Lei, será procedida mediante certidão, com os seguintes requisitos:
>
> **I – a expedição por órgão competente e visto da autoridade responsável pelo mesmo;**
>
> **II – a declaração de que os elementos da certidão foram extraídos de documentação existente na respectiva entidade, anexando cópia dos atos de admissão e dispensa;**
>
> **III – a discriminação do cargo, emprego ou função exercidos e a natureza do seu provimento;**
>
> **IV – a indicação das datas de início e término do exercício;**
>
> **V – a conversão em ano dos dias de efetivo exercício, na base de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias por ano;**
>
> **VI – o registro de faltas, licenças, penalidades sofridas e outras notas constantes do assentamento individual;**
>
> **VII – o esclarecimento de que o funcionário está ou não desvinculado da entidade que certificar.**

§ 1° - Será admitida a justificação judicial como prova do tempo de serviço tão somente em caráter subsidiário ou complementar, com começo razoável de prova material da época e desde que evidenciada a impossibilidade do atendimento dos requisitos deste artigo.

§ 2° - A contagem e a comprovação do tempo de serviço na atividade privada, obedecerão às normas estabelecidas na legislação federal própria.

5.2 PROGRESSO FUNCIONAL

Art. 49 – Considera-se **progresso funcional** **o provimento de funcionário estável em um cargo de vencimento superior na mesma função**, **pela promoção por antigüidade**, ou **em função diversa, de maior complexidade, consoante a hierarquia do serviço**, **pelo acesso**; ou a **atribuição de vencimento superior, no mesmo cargo**, **pela progressão por merecimento**.

Pois bem, existem três formas de progresso funcional previstas no estatuto, convenientemente coloridas.

- **Progressão**: aumento de vencimento dentro do mesmo cargo;

- **Promoção**: aumento de vencimento dentro da mesma função;

- **Acesso**: aumento de vencimento em função diversa.

As carreiras do judiciário, por sua vez, criaram três modalidades de promoção e abandonaram o conceito de progressão, como você pode notar no artigo 23 do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Poder Judiciário:

Art. 23. A progressão funcional dar-se-á através de:

I - promoção por desempenho;

II - promoção por antigüidade;

III - promoção por aperfeiçoamento;

Assim, por incrível que pareça, o melhor e mais familiar exemplo do que está no estatuto é uma carreira do executivo federal.

Feitos os esclarecimentos, a tabela de remuneração do Analista em 2015 era a seguinte:

Classe	Padrão	Subsídio
ESPECIAL	IV	R$ 13.422,61
	III	R$ 12.943,79
	II	R$ 12.689,99
	I	R$ 12.441,17
B	IV	R$ 11.962,66
	III	R$ 11.502,56
	II	R$ 11.060,15

	I	R$ 10.634,76
A	V	R$ 10.225,73
	IV	R$ 10.025,23
	III	R$ 9.828,65
	II	R$ 9.635,94
	I	R$ 9.256,42

Vamos começar pela **progressão**.

- Atribuição de vencimento superior, no mesmo cargo, pela progressão por merecimento.

A progressão funcional ocorre dentro do mesmo cargo. No nosso exemplo, teríamos um exemplo de progresso do nível I para o nível II, dentro da mesma Classe:

A	V	R$ 10.225,73
	IV	R$ 10.025,23
	III	R$ 9.828,65
	II	R$ 9.635,94
	I	R$ 9.256,42

Avancemos para a **promoção**:

- Provimento de funcionário estável em um cargo de vencimento superior na mesma função, pela promoção por antigüidade

Sim! A promoção é forma de provimento de cargos e, ao mesmo tempo de vacância. Cheguei a comentar com você que os cargos das diferentes classes, embora possuam o mesmo nome, são cargos diferentes uns dos outros.

Os cargos da Classe A de Analista Tributário são diferentes dos cargos da Classe B, embora desempenhem a mesma função.

Assim, embora o provimento de cargos públicos na Classe inicial de determinada carreira se dê por nomeação, os cargos das classes subsequentes são providos por promoção. E, ao mesmo tempo que o servidor promovido ingressa na Classe B do cargo, deixa vago seu correspondente na Classe A.

Em nosso exemplo, a promoção consistiria no seguinte movimento:

Analista Tributário	ESPECIAL	IV	R$ 13.422,61
		III	R$ 12.943,79
		II	R$ 12.689,99
		I	R$ 12.441,17
	B	IV	R$ 11.962,66

		III	R$ 11.502,56
		II	R$ 11.060,15
		I	R$ 10.634,76
	A	V	R$ 10.225,73
		IV	R$ 10.025,23
		III	R$ 9.828,65
		II	R$ 9.635,94
		I	R$ 9.256,42

O funcionário passa da Classe A para a Classe B, em função da antiguidade (não é assim que funciona na Receita Federal, mas é assim que funciona nas carreiras que usarem a estrutura do estatuto de Santa Catarina).

Assim, progressão e promoção se distinguem também pelo critério que lhes dá origem: a **promoção ocorre por antiguidade** enquanto a **progressão decorre de merecimento**. Além disto, na **progressão o funcionário permanece no mesmo cargo**, enquanto na **promoção o servidor muda de cargo, permanecendo na mesma função**.

- Provimento de funcionário estável em função diversa, de maior complexidade, consoante a hierarquia do serviço.

O provimento de cargo por acesso permitiria o seguinte progresso funcional do servidor:

Auditor Tributário	A	V	R$ 18.403,87
		IV	R$ 18.043,01
		III	R$ 17.689,22
		II	R$ 17.342,37
		I	R$ 15.743,64
Analista Tributário	ESPECIAL	IV	R$ 13.422,61
		III	R$ 12.943,79
		II	R$ 12.689,99
		I	R$ 12.441,17

Com o acesso, o servidor passa ao exercício de função diversa, de hierarquia superior à ocupada anteriormente. Na prática, isso viabiliza o provimento de cargo diverso da estrutura, desde que pertença à mesma carreira do cargo no qual o funcionário se encontra.

Agora que você entendeu os conceitos, a leitura do restante do capítulo será mais rápida:

> Parágrafo único – **É garantida** a **promoção por tempo de serviço** e a **progressão por merecimento** à **funcionários estatutários** **colocados à disposição de empresas ou órgãos vinculados ou subordinados às Secretarias de Estado e ao Gabinete do Governador que estejam no exercício de cargo em comissão**.
>
> **Art. 50** – Para efeito de **promoção**, a **antigüidade é determinada pelo tempo de serviço no cargo**

Primeiro ponto: a antiguidade é determinada em função do tempo de serviço no cargo, e não no tempo de serviço prestado ao Estado. Se você vier de outra carreira do Estado de Santa Catarina, esse tempo de serviço não será contado para apuração da antiguidade para fins de promoção.

O tempo que você permanecer, por exemplo, de férias em seu cargo atual é considerado como tempo de serviço no cargo. O mesmo vale para suas faltas justificadas, afastamentos sem perdas de direitos e qualquer outra menção que tiver sido feita pelo artigo 43.

Por fim, a progressão funcional foi abordada no artigo 56:

> **Art. 56** – A **progressão por merecimento** será **realizada de dois em dois anos**, **sem mudança de cargo**, atendidas as condições de **assiduidade**, **pontualidade**, **fiel cumprimento de atribuições**, **eficiência** e **disciplina**

Por fim:

> **Art. 58 – O progresso funcional será regulamentado por decreto do Chefe do Poder Executivo.**

Relembrando: o Estatuto é redigido pensando nos Servidores do Poder Executivo. Contudo, ele também é aplicável aos servidores dos outros poderes, com os devidos ajustes. No caso do artigo 58, quem regulamentará o progresso funcional dos funcionários do Poder Judiciário, por exemplo, será o Tribunal de Justiça, e não o Governador do Estado.

5.3 FÉRIAS

> **Art. 59 –** O **servidor gozará anualmente 30 (trinta) dias de férias**.

E, melhor ainda, desde a Lei Complementar 605/2013, não há obrigatoriedade que esse período seja consecutivo. É necessário apenas que sejam no máximo 2 períodos e que cada período de férias tenha no mínimo 10 dias:

> § 3º - Fica **facultado** o gozo de **férias em 2 (dois) períodos**, **não inferiores a 10 (dez) dias consecutivos**.

Vamos voltar para a ordem normal agora:

> § 1° - **Somente depois do primeiro ano de exercício**, **adquirirá o funcionário direito a férias**, as quais corresponderão ao ano em que completar o período.

O serviço público em geral não reconhece a existência das "férias proporcionais" no primeiro ano de exercício do cargo pelo funcionário. Se você, por qualquer razão, se exonerar do cargo depois de 11 meses de trabalho, não receberá um único centavo a título de férias indenizadas Contudo, essa desvantagem desaparece depois do 1º ano e você passa a ter uma vantagem em seu lugar.

Olhe de novo para a redação do caput do artigo 59:

> **Art. 59 –** O **servidor gozará anualmente 30 (trinta) dias de férias**.

Todo ano você fará jus a férias de 30 dias. Repare que o estatuto não disse "a cada 12 meses" e sim "anualmente". Qual a diferença? Veja só:

- Se você ingressar no serviço público em novembro de 20X0, fará jus às suas primeiras férias em novembro de 20X1 (regra do parágrafo 1º do artigo 59);

Você fará jus a férias de 30 dias anualmente. Assim que vira o ano, você já tem direito a férias novamente, em janeiro de 20X2. E, a partir daí, a cada início de ano você tem 30 dias de férias.

Seguindo:

> § 2° - **É proibido levar à conta de férias qualquer falta ao trabalho**.

O parágrafo 2º traz uma regra bem simples: os dias de férias não são compensáveis com as faltas no trabalho. Se você faltou ao serviço de forma injustificada, não poderá pedir ao eu chefe que subtraia um dia de suas férias e considere sua falta justificada.

Neste caso, você continuará com 30 dias de férias e sofrerá os efeitos pertinentes da falta injustificada.

> **Art. 59-A** – Será pago ao servidor, por ocasião das férias, independentemente de solicitação, o **acréscimo constitucional de 1/3 (um terço) da remuneração do período de férias**.
>
> Parágrafo único – Na hipótese do § 3º do art. 59 desta Lei, **o disposto no *caput* deste artigo será aplicado no primeiro período de férias**.

Creio que você conheça o acréscimo de 1/3 da remuneração por ocasião das férias. Se sua remuneração total é de R$ 9.000,00, você receberá R$ 3.000,00 a mais no momento em que entrar de férias.

Contudo, quando o funcionário decide fracionar seus períodos de férias, receberá integralmente o terço de férias já no primeiro período.

> **Art. 61** – **É proibida a acumulação de férias**.

A regra geral é que se tire férias todo ano depois do primeiro ano, evitando-se a acumulação.

Para terminar:

> Parágrafo único – Ao entrar em férias, o **funcionário informará o seu endereço eventual**.

Pode ser que você resolva viajar durante suas férias e não há nada de errado nisso. Contudo, a repartição tem de saber onde localizá-lo durante o período de férias, caso

seja necessário. Assim, será seu dever informar um endereço onde possa ser encontrado.

5.4 LICENÇAS

Art. 62 – Conceder-se-á licença:

I - para tratamento de saúde;

II - por motivo de doença em pessoa da família;

III - para repouso à gestante;

IV - para a prestação do serviço militar obrigatório;

V - ao funcionário casado, por mudança de domicílio;

VI - para concorrer a cargo eletivo previsto na legislação eleitoral;

VII - para tratamento de interesses particulares;

VIII - como prêmio;

IX - especial.

Parágrafo único – O processo e as condições de concessão e manutenção das licenças serão regulamentados por decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 63 – A **licença dependente de inspeção médica** será concedida pelo **prazo indicado no laudo**.

Parágrafo único – **O pedido de prorrogação será apresentado antes de findo o prazo da licença**.

De tudo que lemos aqui, o mais importante é a regra de prorrogação da licença. O funcionário deve providenciar o pedido de prorrogação antes de esgotado o prazo da licença de que estiver fluindo.

Por fim, veja este quadro resumindo os tipos de licenças:

LICENÇA	PRAZO	FORMA	
I - para tratamento de saúde;	Até 24 meses, prorrogáveis por igual período.		**Remunerada**
II - por motivo de doença em pessoa da família; Cônjuge, parentes ou afins até o segundo grau, ou de pessoa que viva sob sua dependência.	Até 365 dias, prorrogável por mais365	Até 3 meses	Remuneração Integral
		Do 4º ao 12º	2/3 da Remuneração
		Do 13º ao24º	1/2 Remuneração
		Renovado a cada 90 dias	Remuneração integral c/ redução da jornada

III - para repouso à gestante;	180 dias		**Remunerada**
IV - para a prestação do serviço militar obrigatório;	Enquanto durar o serviço militar ou outros encargos da segurança nacional(tem 30 dias para retornar contados da desincorporação)		**Remunerada** (pode optar]
V - ao funcionário casado, por mudança de domicílio;	2 anos renovável por mais 2		**Sem remuneração**
VI - para concorrer a cargo eletivo previsto na legislação eleitoral;	desde o registro oficial de sua candidatura até o dia seguinte ao da respectiva eleição		**Remunerada**
VII - para tratamento de interesses particulares;	3 anos, renovável por igual período		**Sem remuneração**
VIII - como prêmio;	3 meses a cada quinquênio		**Remunerada**
IX – especial (só p/ mulheres)	3 meses	Menor adotado em idade pré-escolar	**Remunerada**
	1 ano	Parte da jornada atender excepcional sob guarda	

5.5 Remuneração

A soma de todas as verbas constantes no seu holerite constitui a sua remuneração. Algo assim

Remuneração= **Vencimento** + **Vantagens**

Fora isto, este servidor, por estar investido em uma função de assistência, também faz jus a um "**Pro-Labore**", que é uma vantagem concedida àqueles que se encontram no exercício de uma função gratificada. Além disto, a carreira na qual aquele servidor se encontra possui uma vantagem pecuniária concedida na lei da carreira conhecida como "**Prêmio de Produtividade**".

Assim, a remuneração é o que é pago ao funcionário em função do exercício do cargo, sendo correspondente ao vencimento (o "valor do cargo" na lei que o criou) mais as vantagens pecuniárias concedidas aos funcionários.

É muito importante que você memorize os conceitos legais de cada um.

TIPO	FORMA
VANTAGENS	Art. 83 – Vantagens pecuniárias são **acréscimos ao vencimento** constituídos **em caráter definitivo, a título de adicional**, ou **em caráter transitório** ou **eventual, a título de gratificação**.
ADICIONAIS	Art. 84 - **Consideram-se adicionais** as **vantagens concedidas ao funcionário** por **tempo de serviço** (art. 42), pela **produtividade** e pela **representação do cargo**. ➔ incorporam ao vencimento
VENCIMENTOS	Art. 82 – Vencimento é a **expressão pecuniária** do cargo, consoante nível próprio, **fixado em lei**. Art. 83 – Parágrafo único – Para os efeitos deste Estatuto, **designa-se por vencimentos** a **soma** do **vencimento** aos **adicionais**.
REMUNERAÇÃO	Art. 81 – **Remuneração** é a **retribuição mensal paga ao funcionário pelo exercício do cargo**, correspondente ao **vencimento** e **vantagens pecuniárias**.

> **Art. 85** – São concedidas ao funcionário as seguintes **gratificações**:
>
> I - pelo **exercício de função de confiança**, (§ 1°, art. 3°);
>
> II - pela **participação em grupos de trabalho ou estudo**; nas **comissões legais**; e em **órgãos de deliberação coletiva**;
>
> III - pela **prestação de serviço extraordinário**;
>
> IV - pela **ministração de aulas em cursos de treinamento**;
>
> V - pela **participação em banca examinadora de concurso público**;
>
> VI - **natalina**;
>
> VII - pela **prestação de serviços em locais insalubres**, (VETADO), **e com risco de vida**;
>
> VIII - pelo **desempenho de atividade especial**.

Para variar, o Estatuto não se deu ao trabalho de especificar todos os detalhes das gratificações.

Vamos valar apenas do que o Estatuto entendeu necessário tratar em seu texto:

> **Art. 86** – A **gratificação prevista no item I**, do artigo anterior, **terá seu valor fixado em lei**.

A função de confiança, assim como um cargo público, é criada por lei e essa mesma lei fixa o valor que será pago pelo exercício da função.

§ 1° - Os valores das **gratificações previstas nos itens II, IV e V**, do artigo 85, **serão fixados** por **unidade de tempo previsto ou pela presença nas sessões**.

§ 2° - A **gratificação prevista no item VII**, do artigo 85 desta Lei será concedida no **valor de até 50% (cinqüenta por cento)** **do vencimento** do **servidor que efetivamente trabalhe em local insalubre e ou com risco de vida**, **comprovado pelo laudo técnico oficial**.

§ 3° - A **gratificação pela prestação de serviço extraordinário** será **calculada por hora de trabalho**, levando-se em conta a **remuneração, acrescida de 30% (trinta por cento)**.

Vamos à gratificação natalina agora (vulgo "13º salário"):

Art. 87 – A **gratificação natalina** será **paga no mês de dezembro** de cada ano e seu **valor será calculado proporcionalmente aos meses de efetivo exercício**, (VETADO).

§ 1° - A **fração igual ou superior a quinze dias de trabalho** **será havida como mês integral** para os efeitos deste artigo.

§ 2° - A **gratificação natalina é devida ao funcionário exonerado** na razão de um **doze avos (1/12) da sua remuneração**, **paga no ato da despedida**.

Art. 88 – Para o **pessoal inativo**, a **gratificação natalina corresponderá** ao **valor do vencimento** **que integrou o respectivo provento**, com os reajustes supervenientes.

Entrou no dia 1º de janeiro e trabalhou o ano todo?

$$Gratificação\ Natalina = Remuneração\ de\ Dezembro\ \times\ {}^{12}/_{12}$$

Entrou no dia 1º de dezembro? Sem problemas, tem para você também:

$$Gratificação\ Natalina = Remuneração\ de\ Dezembro\ \times\ {}^{1}/_{12}$$

Próximo tópico: remuneração pelo trabalho noturno.

Art. 89 – A **remuneração** do funcionário que executar **trabalho noturno** será **acrescida de vinte e cinco por cento (25%)**, observado o disposto no artigo 30 deste Estatuto.

§ 1° - A **hora noturna** será considerada de **cinqüenta e dois minutos**.

§ 2° - O acréscimo nos vencimentos previsto neste artigo será concedido na forma do regulamento próprio.

Art. 30 – Considera-se **trabalho noturno**, para os fins deste Estatuto, o prestado entre **22 (vinte e duas) horas e 06 (seis) horas do dia seguinte**

Como você pode ver, a hora noturna tem duas características importantes:

- **A hora noturna possui menor duração**: a hora noturna tem 8 minutos a menos, de modo que um servidor que trabalhe por 7 horas "reais" terá contabilizado 56 minutos extras, quase fechando uma jornada normal de trabalho de 8 horas. Resumindo a

história: o funcionário que trabalha em período noturno trabalha durante menos horas que seu equivalente no trabalho diurno;

- **A hora noturna possui acréscimo de 25% em relação à hora diurna.**

> **Art. 91** – As **gratificações previstas no artigo 85**, desta Lei, **não se incorporam para quaisquer efeitos** ao valor da remuneração normalmente percebida pelo servidor.

Agora vejamos sobre a perda de vencimentos:

> **Art. 92 – O funcionário perderá os vencimentos do cargo efetivo quando nomeado em comissão, ressalvado o direito de opção, sem prejuízo de eventual gratificação.**
>
> **§ 1° - A gratificação a que se refere este artigo é de 40% (quarenta por cento) do vencimento do cargo em comissão**
>
> **§ 2º - (Revogado pela Lei Complementar nº 421, de 05/08/2008).**

Art. 93 – O **funcionário perderá**:

Valor	Quando
Vencimentos do dia	Quando faltar ao serviço
1/3 dos vencimentos do dia	Quando comparecer ao serviço com **atraso máximo de até 30 (trinta) minutos**, ou quando **se retirar antes de terminado o horário de trabalho**;
2/3 dos vencimentos	No caso de condenação, se esta não for de natureza que determine a demissão do funcionário, continuará o afastamento até o cumprimento total da pena.

5.6 Diárias e Ajudas de Custo

Diárias e Ajudas de Custo são ambas espécies de indenização.

As indenizações dividem um aspecto comum: elas buscam ressarcir o servidor de determinados gastos realizados no interesse da Administração Pública.

Comecemos então pela ajuda de custo.

> **Art. 98** – A **ajuda de custo ao funcionário** que **passar a ter exercício em nova sede**, **à conta do Estado**, **destina-se à compensação das despesas de transporte, pessoal e familiar, inclusive bagagem e mobiliário**.
>
> **Parágrafo único – O valor da ajuda de custo será fixado consoante critérios estabelecidos em regulamento baixado pelo Chefe do Poder Executivo.**

A **ajuda de custo** destina-se a compensar as despesas de instalação do **servidor que passou a ter exercício em nova sede**.

Assim, a diferença marcante entre a **ajuda de custo** e a **diária** é o fundamento em que se baseia o pagamento da respectiva vantagem.

Então, fique atento: **se a viagem for temporária, pagamos diária! Se for permanente, ajuda de custo, gente!**

O valor das diárias é fixado nos seguintes limites:

Período	Cálculo
24 horas	A cada 24 horas, uma diária
+ 12 horas	Considera diária cheia
+ 04 e – 12 horas	Meia diária
-04 horas	Sem direito

Seguindo

> **Art. 22 – O deslocamento do funcionário de um para outro órgão do serviço público estadual, independente de mudança da sede funcional, dar-se-á por ato de remoção, processando-se a pedido, por permuta ou no interesse do serviço público, a critério da autoridade competente.**

Se o funcionário encontrou outra pessoa interessada em sua localidade e, dessa forma, obteve uma permuta que ensejou a mudança de sede (hipótese em verde), esse funcionário não fará jus à ajuda de custo, pois a iniciativa da remoção foi do próprio funcionário.

Por outro lado, se a remoção se processou no interesse do serviço público, ela será considerada "à conta do Estado", gerando o direito à percepção da ajuda de custo.

Sigamos:

> **Art. 101** – O funcionário restituirá a **ajuda de custo** quando não se transportar para a nova sede nos prazos determinados **ou**, **quando, antes de terminada a incumbência**, regressar, pedir exoneração ou abandonar o cargo

Se o servidor não cumpre a obrigação que lhe foi atribuída, o que exatamente haveria para se indenizar? Pense nisso!

Falemos agora das diárias. Como mencionei, enquanto a ajuda de custo busca indenizar gastos inerentes á mudança permanente do local onde o servidor exerce seu cargo, as diárias indenizam afastamentos em caráter temporário.

> **Art. 102** – Ao funcionário que se deslocar temporariamente da respectiva sede, a serviço, conceder-se-á o transporte e o pagamento antecipado das diárias a **título de indenização** das despesas de alimentação, estada e deslocamento.

Guarde muito bem: o afastamento da sede tem de ser temporário. Se for permanente, já sabe: ajuda de custo, gente!

5.7 Direito de Petição

O direito de petição é um direito fundamental, encontrando amparo direto da Constituição Federal, é essencialmente um direito de manifestação:

> **Art. 124 – É assegurado ao funcionário** requerer ou representar, pedir reconsideração e recorrer de decisões, observadas as seguintes regras:

Cada um desses verbos remete à ideia de se iniciar ou interferir no curso de um processo administrativo. E cada um deles possui uma regra própria para ser utilizado:

> I - o requerimento ou representação será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e terá solução no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, **salvo em caso que obrigue a realização de diligência ou estudo especial**, hipótese em que não poderá passar de 90 (noventa) dias.

O requerimento é uma solicitação do funcionário perante a Administração. A representação costuma ser a denúncia de uma suposta irregularidade ocorrendo no serviço público.

Em ambos os casos, é o funcionário quem dá início ao processo administrativo. Assim, a Administração não tem controle sobre o que pode ou não aparecer em sua mesa.

> II - o pedido de reconsideração só será cabível quando contiver novos argumentos e será sempre dirigido à autoridade que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, **não podendo ser renovado**, observados os mesmos prazos do item anterior;
>
> III - a autoridade que receber o pedido de reconsideração deverá processá-lo como recurso, encaminhando-o à autoridade superior, quando não preencher o requisito do item anterior;

O pedido de reconsideração não é um recurso, mas é um expediente bastante comum nos processos administrativos em geral. Por meio dele, você faz uma solicitação à **mesma autoridade** que proferiu decisão desfavorável, solicitando que ela reveja sua posição.

> IV - **só caberá recurso**:
>
> a) **quando houver pedido de reconsideração** ou **outro recurso desatendido** e,
>
> b) quando houver **requerimento**, **pedido de reconsideração** ou **outro recurso não decidido no prazo legal**;
>
> V - **o recurso será dirigido à autoridade, imediatamente superior à que tenha expedido o ato ou proferido a decisão** e, **sucessivamente, na escala ascendente, às demais autoridades**, **devendo ser decidido no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias**.
>
> VI - **nenhum recurso poderá ser dirigido mais de uma vez à mesma autoridade**.

Só lembrando que há hipótese de transformação do pedido de reconsideração em recurso nos moldes do inciso III, se o pedido de reconsideração não atender aos requisitos do inciso II:

> III - a **autoridade** que receber o pedido de reconsideração **deverá processá-lo como recurso**, **encaminhando-o à autoridade superior, quando não preencher o requisito do item anterior**;

E o item anterior dizia:

> II - o **pedido de reconsideração** **só será cabível quando contiver novos argumentos** e **será sempre dirigido à autoridade que tiver expedido o ato ou proferido a decisão**, **não podendo ser renovado**, **observados os mesmos prazos do item anterior**;

Pois bem, a via hierárquica se estende do ponto em que você está até a figura do Governador do Estado, da Mesa da Assembleia Legislativa ou do Presidente do Tribunal de Justiça. Os recursos são apresentados sempre à autoridade superior àquela que decidiu,

Por fim, convenhamos que a Administração não pode ficar à sua mercê indefinidamente. Se uma ilegalidade foi praticada contra você, você tem o direito de peticionar, entretanto, este direito precisa se extinguir um dia, do contrário, petições com supostas ilegalidades cometidas há mais de 30 anos poderiam ser invocadas pelo interessado.

Para isto temos o instituto da prescrição:

> **Art. 125** – O **direito de pleitear** na esfera administrativa **prescreve** **a partir da data da publicação oficial do ato impugnado** **ou**, **quando for dispensada**, **da data em que dele tiver conhecimento o funcionário**:
>
> I - em **05 (cinco) anos**, quanto aos **atos de que decorreram** a **demissão**, **aposentadoria** ou **disponibilidade** do funcionário;
>
> II – em **02 (dois) anos**, nos **demais casos**.

Parágrafo único – Os **recursos** ou **pedidos de reconsideração**, **quando cabíveis e apresentados dentro dos prazos** de que trata este artigo, **interrompem a prescrição até 02 (duas) vezes, no máximo**, **determinando a contagem de novos prazos, a partir da data da publicação** oficial do despacho denegatório final ou restrito de pedido.

Tentando suavizar o máximo possível o golpe: "Prescrição é a perda do direito de invocar a tutela jurisdicional em defesa de uma pretensão, pelo decurso de prazo sem que o interessado tenha exercido este direito".

PRAZO	ATOS QUE DECORRAM EM
05 anos	Demissão, aposentadoria ou disponibilidade do funcionário;
02 anos	Demais casos

6 Título V - Dos Deveres

6.1 Acumulação

Art. 128 – **Verificada acumulação proibida de cargos**, funções ou empregos **e, em processo sumário, provada a boa fé**, o **funcionário será obrigado a optar por um dos cargos** no **prazo de 15 (quinze) dias**.

Contudo, como a acumulação proibida é uma falta administrativa que implica a demissão, é necessária a abertura de um processo administrativo disciplinar para a apuração da falta (é seu direito como funcionário exercer o contraditório e a ampla defesa em qualquer procedimento que possa implicar na perda do cargo público).

Parágrafo único – **Decorrido o prazo deste artigo sem que o funcionário manifeste a sua opção** ou **caracterizada a má fé**, o **funcionário ficará sujeito às sanções disciplinares cabíveis e restituirá o que houver percebido indevidamente**.

Art. 129 – O **funcionário não poderá exercer mais de uma função gratificada nem participar de mais de um órgão de deliberação coletiva**, **salvo como membro nato ou quando não perceber remuneração**.

Parágrafo único – A **substituição eventual** de ocupante de cargo em comissão ou de função gratificada **por funcionário que já seja titular de cargo em comissão ou de função gratificada** **acarretará o afastamento do exercício desse cargo ou função**, sem prejuízo da investidura e enquanto estiver efetivamente exercendo a substituição.

Tudo isso confirma uma coisa: nenhum funcionário, por qualquer fundamento que seja, pode exercer mais de uma função gratificada. Isso tem de ficar claro!

Agora, hipóteses que não constituem acumulação proibida.

Art. 130 – **Não constitui acumulação proibida a percepção**:

I - **conjunta, de pensões** civis e militares;

II - **de pensões com remuneração** ou salário;

III - **de pensões com proventos de disponibilidade, aposentadoria ou reforma**;

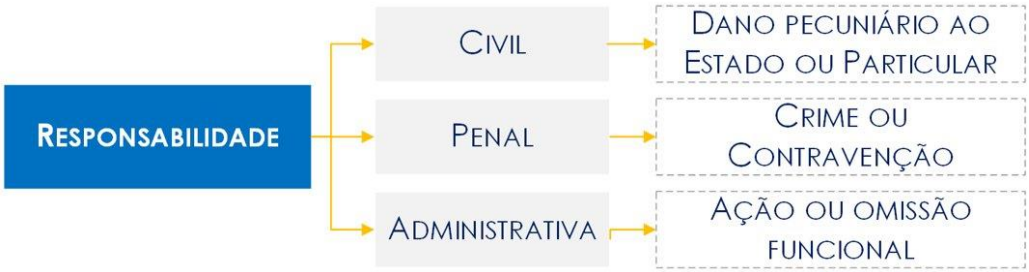
IV - **de proventos**, **quando resultantes de cargos legalmente acumuláveis**;

V - **de proventos** com remuneração ou salário, **nos casos de acumulação legal**.

6.2 Responsabilidade

Art. 131 – O **funcionário responde civil**, **penal** e **administrativamente**, **pelo exercício irregular de suas atribuições**, **sendo as cominações independentes entre si**.

Temos uma regra de ouro no âmbito da responsabilidade do servidor: em regra, as esferas administrativa, penal e civil são completamente independentes entre si.



Cada uma dessas esferas de responsabilidade será apurada por uma autoridade diferente e cada uma delas busca um tipo de satisfação diferente.

Dentro da esfera cível, falaremos ilicitude sempre que a ação ou omissão de alguém causar dano de origem material ou moral a terceiro:

> **Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.**

Resumindo a história: quem comete ato ilícito civil causa prejuízo a outrem, prejuízo este que demanda reparação. Para o servidor não será diferente:

Art. 132 – **O funcionário é responsável** **por todos os prejuízos que, nessa condição, causar ao patrimônio do Estado**, **por dolo ou culpa, devidamente apurados**.

6.3 Regime Disciplinar

> Art. 135 – **Constitui infração disciplinar toda a ação ou omissão do funcionário** que **possa comprometer a dignidade** e o **decoro da função pública**, **ferir a disciplina e a hierarquia**, **prejudicar a eficiência dos serviços públicos** ou **causar prejuízo de qualquer natureza** à Administração.
>
> Parágrafo único – A **infração disciplinar será punida conforme** os **antecedentes**, o **grau de culpa do agente**, bem assim os **motivos**, as **circunstâncias** e as **conseqüências** do ilícito.

Lembre-se, ao fixar a pena, a autoridade deve se atentar:

- Aos **antecedentes do funcionário**: o funcionário tem histórico de cometimento de outras faltas ou é sua primeira infração? Desenvolve suas atividades com zelo, de modo que aquela infração se deu em um momento de fraqueza ou já é um infrator contumaz do Estatuto?

- Ao **grau de culpa do agente**: quão responsável é o funcionário pela infração? No caso da ofensa moral, ele foi xingado previamente ou provocado? A ofensa moral foi deliberada ou foi só um comentário inapropriado em uma tentativa de piada de mal gosto?

- Aos **motivos**: o que motivou o funcionário a cometer a falta? As ofensas dirigidas à cidadã tinham por objetivo alertá-la sobre seu índice de massa corpórea (nesse caso, o funcionário foi apenas inconveniente) ou pretendia leva-la a um quadro severo de depressão com a finalidade de poder iniciar o horário de almoço antecipadamente (motivo altamente torpe)

- Às **consequências**: depois do cometimento da falta, o que ocorreu? A senhora que foi chamada indelicadamente de "baleia" moveu uma ação por danos morais contra o órgão público em função do mau atendimento? Veio a cometer suicídio? Ou então, apenas queixou-se de forma reservada ao chefe do funcionário infrator, dizendo que não pretendia levar aquele assunto adiante?

Ocorre que você ainda não sabe no que consistem tais penalidades e seus efeitos mais imediatos. É sobre isso que falaremos agora.

> Art. 136 – São penas disciplinares:
>
> I - **repreensão verbal**;
>
> II - **repreensão escrita**;
>
> III - **suspensão**;
>
> IV - **destituição de cargo de confiança**;
>
> V - **demissão simples**;
>
> VI - **demissão qualificada**;
>
> VII - **cassação de aposentadoria**; e
>
> VIII - **cassação de disponibilidade**.

Repreensão: forma de punição disciplinar do servidor para as infrações de natureza leve, podendo ocorrer de forma verbal ou por escrito.

A repreensão é a penalidade mais branda que pode ser aplicada ao servidor. Pense nela como um puxão de orelha feito por escrito ou de modo verbal, e que ficará nos assentos funcionais do funcionário. É desagradável, mas podia ser pior.

O estatuto não específica quais infrações estão sujeitas a repreensão verbal e quais estão sujeitos a repreensão por escrito, de modo que cabe a cada autoridade decidir qual delas surtirá melhor efeito na mudança de conduta por parte do funcionário.

> **Art. 137 – São infrações disciplinares, entre outras definidas nesta Lei:**
>
> [...]
>
> IV – puníveis com **suspensão** **até 10 (dez) dias**:
>
> 1 – **deixar de atender**:
>
> a) – às **requisições** para **defesa da Fazenda Pública**;
>
> b) – aos **pedidos de certidões para a defesa de direito subjetivo**, devidamente indicado;
>
> c) – à **convocação para júri**;
>
> 2 – **retirar**, **sem autorização superior**, **qualquer documento ou objeto da repartição**, **salvo se em benefício do serviço público**;
>
> 3 – **deixar de atender nos prazos legais**, **sem justo motivo**, **sindicância ou processo disciplinar** ou **negligenciar no cumprimento das obrigações** concernentes;
>
> 4 – **exercer**, **mesmo fora das horas de expediente**, **funções em entidades privadas que dependam**, de qualquer modo, **de sua repartição**.

A penalidade de suspensão que, como o nome sugere, é o afastamento do servidor do desempenho de suas atividades por determinado período de tempo. Mas, tem uma pegadinha: o servidor não fará jus a sua remuneração durante o período de suspensão, e creio que nem preciso dizer que este tempo não é contado para o tempo de serviço do servidor para quaisquer fins.

> **Art. 137 – São infrações disciplinares, entre outras definidas nesta Lei:**
>
> [...]
>
> III – puníveis com **suspensão** **até 30 (trinta) dias**:
>
> 1 – **ofensa moral contra qualquer pessoa** **no recinto da repartição**;
>
> 2 – **dar causa à instauração de sindicância ou processo disciplinar**, imputando a qualquer funcionário **infração de que o sabe inocente**;
>
> 3 – **indisciplina ou insubordinação**;
>
> 4 – **inassiduidade**;
>
> 5 – **impontualidade**;
>
> 6 – **faltar à verdade**, **com má fé**, **no exercício das funções**;
>
> 7 – **obstar o pleno exercício da atividade administrativa** vinculada a que esteja sujeito o funcionário;

8 – **deixar de cumprir ou de fazer cumprir**, na esfera de suas atribuições, as **normas legais** a que esteja sujeito;

9 – **deixar**, **por condescendência**, **de punir subordinado que cometeu infração disciplinar** ou, se for o caso, de levar o fato ao conhecimento da autoridade superior;

10 – **fazer afirmação falsa, negar ou calar a verdade**, como testemunha ou perito, em processo disciplinar;

11 – **conceder diária com o objetivo de remunerar outros serviços ou encargos**, bem como recebê-la pela mesma razão ou fundamento.

Falamos da tão temida **demissão**. Existem duas hipóteses de demissão no Estatuto: a demissão simples e a demissão qualificada.

Art. 136 – São penas disciplinares:

[...]

V - **demissão simples**;

VI - **demissão qualificada**;

[...]

A diferença entre elas está no tempo em que o ex-funcionário ficará incompatibilizado com o serviço público (proibido de ocupar outro cargo ou emprego público):

Art. 138 – A **demissão qualificada** **incompatibiliza o ex-funcionário com exercício de cargo ou emprego público pelo período de 05 (cinco) a 10 (dez) anos**, **tendo em vista as circunstâncias atenuantes ou agravantes**.

Art. 139 – A **demissão simples** **incompatibiliza o ex-funcionário com o exercício de cargo ou emprego público pelo período de 02 (dois) a 04 (quatro) anos**, **tendo em vista as circunstâncias atenuantes ou agravantes**.

Só existem três itens no Estatuto que sugerem a aplicação da demissão qualificada como penalidade e, mesmo assim, apenas quando as circunstâncias atenuantes ou agravantes não sugerirem a aplicação da demissão simples:

Art. 137 – São infrações disciplinares, entre outras definidas nesta Lei:

I - puníveis com **demissão qualificada** ou **simples**:

1 – **lesão aos cofres públicos**;

2 – **dilapidação do patrimônio público**;

3 – **qualquer ato de manifesta improbidade no exercício da função pública**.

Fora das hipóteses do inciso I, só podemos falar em demissão simples:

Art. 137 – São infrações disciplinares, entre outras definidas nesta Lei:

[...]

II – puníveis com **demissão simples**:

1 – **pleitear, como procurador ou intermediário, junto às repartições públicas**, **salvo quando se tratar de percepção de vencimento e vantagens de parentes até 2° grau**;

2 – **inassiduidade permanente**;

3 – **inassiduidade intermitente**;

4 – **acumulação ilegal de cargos ou empregos públicos**, **com má fé** **ou** por ter **decorrido o prazo de opção**, **em relação ao mais recente, se possível**;

5 – **ofensa física em serviço contra qualquer pessoa**, **salvo em legítima defesa**;

6 – **ofensa física fora do serviço**, **mas em razão dele**, **contra funcionário**, **salvo em legítima defesa**.

7 – **participar da administração de empresa privada**, **se**, pela natureza do cargo exercido ou pelas características da empresa, **esta puder de qualquer forma beneficiar-se do fato em prejuízo de suas congêneres ou do fisco**;

8 – **aceitar representação, pensão, emprego ou comissão, de Estado estrangeiro**, **sem prévia autorização da autoridade competente**;

9 – **exercer comércio**, **em circunstâncias que lhe propiciem beneficiar-se do fato de ser também funcionário público**;

10 – **atribuir a pessoa estranha à repartição**, **fora dos casos previstos em lei**, o **desempenho de encargos que lhe competirem ou a seus subordinados**;

11 – **aplicar irregularmente dinheiros públicos**;

12 – **revelar ou facilitar a revelação de assuntos sigilosos** **que conheça em razão do cargo**;

13 – **falsificar ou usar documentos que saiba falsificados**;

14 – **ineficiência desidiosa no exercício das atribuições**.

Indo em frente:

Art. 140 – As **cassações de aposentadoria** e **disponibilidade** aplicam-se:

I - ao **funcionário que praticou**, **no exercício do cargo**, **falta punível com demissão**;

II – ao **funcionário** que, mesmo aposentado ou em disponibilidade, **aceitar representação, comissão ou pensão de Estado estrangeiro** **sem prévia autorização da autoridade competente**.

Eis aí a especificidade da cassação da aposentadoria ou disponibilidade: ela é aplicável exclusivamente a servidores inativos, quer por estarem aposentados, quer por se encontrarem em disponibilidade.

Seguindo:

Art. 141 – O **funcionário** **aposentado** ou em **disponibilidade** **que**, no prazo legal, **não entrar em exercício do cargo em que tenha** **revertido** ou sido **aproveitado**, **responderá a processo disciplinar**, e, **uma vez provada a inexistência de motivo justo**, **sofrerá pena de cassação da aposentadoria** ou **disponibilidade**.

Agora sobre funções comissionadas:

Art. 142 – **Será destituído** o **ocupante de cargo em comissão**, de **função gratificada** ou, ainda, o **integrante do órgão de deliberação coletiva**, **que pratique infração disciplinar punível com** **suspensão**.

Comecemos do básico: esta penalidade somente é aplicável ao **servidor ocupante de cargo em comissão** ou ao **ocupante de função gratificada**.

Vejamos agora as circunstâncias **agravantes e atenuantes** para aplicação das penas:

Art. 146. São circunstâncias agravantes da pena:	Art. 147. São circunstâncias atenuantes da pena:
I - a premeditação;	I - haver sido mínima a cooperação do funcionário no cometimento da infração;
II - a reincidência;	II - ter o agente: a) procurado espontaneamente e com eficiência, logo após o cometimento da infração, evitar-lhe ou minorar-lhe as consequências ou ter, antes do julgamento, reparado o dano civil; b) cometido a infração sob coação de superior hierárquico a que não podia resistir, ou sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto de terceiros; c) confessado espontaneamente a autoria de infração ignorada ou imputada a outrem; d) mais de 05 (cinco) anos de serviço com bom comportamento, antes da infração.
III - o conluio;	
IV - a continuação;	
V - o cometimento do ilícito: a) mediante dissimulação ou outro recurso que dificulte o processo disciplinar; b) com abuso de autoridade; c) durante o cumprimento da pena; d) em público.	

Agora, você verá sobre a prescrição, é só decorar estes prazos!

Art. 150 – **Prescreve a ação disciplinar**:

I - em **02 (dois) anos**, quanto aos fatos punidos com **repreensão**, **suspensão**, ou **destituição de encargo de confiança**;

II – em **05 (cinco) anos**, quanto aos fatos punidos com a pena de **demissão**, de **cassação de aposentadoria** ou de **cassação de disponibilidade**, **ressalvada a hipótese do art. 151, deste Estatuto**.

Art. 151 – **Se o fato configurar também ilícito penal**, a **prescrição será a mesma da ação penal**, **caso esta prescreva em mais de 05 (cinco) anos**.

PRAZO	FATO PUNIDOCOM
02 anos	repreensão, suspensão, ou destituição de cargo de confiança;
05 anos	pena de demissão, de cassação de aposentadoria ou de cassação de disponibilidade.
Igual a lei penal	Se o fato configurar também ilícito penal, a prescrição será mesma da ação penal, caso esta prescreva em mais de 05(cinco) anos.

§ 1° - O **prazo de prescrição começa a correr**:

a) – do **dia em que o ilícito se tornou conhecido de autoridade competente** para agir;

b) – nos **ilícitos permanentes ou continuados**, do **dia em que cessar a permanência ou a continuação**.

Por fim, a prescrição será interrompida por:

§ 2° - O **curso da prescrição interrompe-se**:

a) – com a **instauração** do **processo disciplinar**;

b) – com o **julgamento** do **processo disciplinar**.

§ 3° - **Interrompida a prescrição**, **todo o prazo começa a correr** novamente do dia da interrupção.

A interrupção da prescrição "zera" o prazo de contagem. Quando qualquer dos atos do parágrafo 2º for praticado pela Administração, o prazo prescricional se reinicia.

QUESTÕES

1 – FEPESE – MPE/SC – 2014 A verificação dos requisitos básicos do estágio probatório, de acordo com a Lei Estadual nº 6745/1985, é realizada por uma comissão de:

a) no mínimo dois membros designados pelo titular do órgão.

b) no mínimo três membros designados pelo titular do órgão.

c) dois membros, um interno e um externo.

d) quatro membros designados pelo prefeito.

e) quatro membros designados pelo titular do órgão.

2 – FEPESE – MPE/SC – 2014 A Lei Estadual nº 6.745/1985 estabelece que:

.....consiste na situação funcional transitória criada por ato administrativo e cometida a funcionário público estadual, mediante livre escolha, para desempenho de atribuições regimentais.

Assinale a alternativa que completa corretamente a lacuna do texto.

a) função de confiança

b) ato de designação

c) ato temporário

d) ato autoritário

e) dia casual

3 – FEPESE – MPE/SC – 2014 Considere as seguintes afirmativas sobre a posse, de acordo com a Lei Estadual nº 6.745/1985.

1. A posse em cargo de provimento em comissão será precedida de exame de saúde, nos termos deste Estatuto, salvo quando se tratar de funcionário público em efetivo exercício.

2. A posse terá lugar no prazo de 90 dias da data da publicação do ato de nomeação no Diário Oficial.

3. Será tornada sem efeito a nomeação quando, por ato ou omissão de que for responsável o nomeado, a posse não se verificar no prazo estabelecido.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

a) É correta apenas a afirmativa 1.

b) São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.

c) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.

d) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.

e) São corretas as afirmativas 1, 2 e 3.

4 – FEPESE – MPE/SC – 2014 De acordo com a Lei Estadual nº 6745/1985, são requisitos básicos do estágio probatório:

1. idoneidade moral e publicidade.

2. assiduidade e pontualidade.

3. disciplina e eficiência.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

a) É correta apenas a afirmativa 1.

b) São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.

c) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.

d) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.

e) São corretas as afirmativas 1, 2 e 3.

5 – FEPESE – MPE/SC – 2013 Analise as afirmativas abaixo sobre o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina.

1. Será suspensa a contagem do período do estágio probatório do servidor afastado a qualquer título, exceto férias e o exercício de cargo comissionado com atribuições afins às do cargo efetivo.

2. O funcionário nomeado para cargo ou função de confiança fica sujeito a um período de estágio probatório de três anos, com o objetivo de apurar os requisitos necessários à confirmação no cargo para o qual foi nomeado.

3. A avaliação do estágio probatório será efetuada por uma comissão de, no mínimo, três membros designados pelo titular do órgão.

4. A quitação com as obrigações militares e eleitorais é um dos requisitos básicos para o estágio probatório.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

a) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.

b) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.

c) São corretas apenas as afirmativas 1, 2 e 3.

d) São corretas apenas as afirmativas 1, 3 e 4.

e) São corretas apenas as afirmativas 2, 3 e 4.

6– FEPESE – MPE/SC – 2013 Assinale a alternativa correta, no que se refere à posse, de acordo com o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina.

a) A pedido do interessado a posse poderá ser prorrogada em até sessenta dias.

b) A nomeação deverá ocorrer até trinta dias após a publicação da posse no diário oficial.

c) Será tornada sem efeito a nomeação se a posse não ocorrer dentro do prazo legal.

d) A posse em cargo de comissão será precedida obrigatoriamente de exame de saúde.

e) A posse deverá ocorrer no prazo de trinta dias da homologação do resultado final do concurso público.

7 – FCC – TRT-15 – 2018 [ADAPTADA] Considere que hipoteticamente a autarquia estadual Y entendeu por bem realizar concurso público para provimento de cargos públicos vagos previstos em sua estrutura organizacional, estabelecendo no edital que nos três primeiros anos de exercício os investidos nos cargos públicos correlatos não perceberiam vencimentos. A previsão estabelecida no edital, nos termos da Lei 6.745/1985,

a) é válida, pois, dada a conjuntura econômica do país, se faz permitida a prestação de serviços estaduais gratuitos.

b) é válida, pois durante o estágio probatório, que coincide com os três primeiros anos de exercício, os servidores não percebem vencimentos, mas indenização e ajuda de custos.

c) é nula, pois os cargos públicos são criados por lei com vencimentos pagos pelos cofres públicos, não havendo que se falar na prestação de serviços gratuitos nesta hipótese.

d) é nula, pois a prestação de serviços gratuitos ao Estado encontra limite temporal de dois anos, no máximo.

e) é válida, em razão de se tratar de concurso para provimento de cargo da Administração pública estadual indireta, hipótese em que, desde que haja previsão em edital, é permitida a prestação de serviços gratuitos por período a ser acordado entre as partes.

8 – FEPESE – MPE/SC – 2014 A verificação dos requisitos básicos do estágio probatório, de acordo com a Lei Estadual nº 6745/1985, é realizada por uma comissão de:

a) no mínimo dois membros designados pelo titular do órgão.

b) no mínimo três membros designados pelo titular do órgão.

c) dois membros, um interno e um externo.

d) quatro membros designados pelo prefeito.

e) quatro membros designados pelo titular do órgão.

9 – FEPESE – MPE/SC – 2014 A Lei Estadual nº 6.745/1985 estabelece que:

.....consiste na situação funcional transitória criada por ato administrativo e cometida a funcionário público estadual, mediante livre escolha, para desempenho de atribuições regimentais.

Assinale a alternativa que completa corretamente a lacuna do texto.

a) função de confiança

b) ato de designação

c) ato temporário

d) ato autoritário

e) dia casual

10 – FEPESE – MPE/SC – 2014 Considere as seguintes afirmativas sobre a posse, de acordo com a Lei Estadual nº 6.745/1985.

1. A posse em cargo de provimento em comissão será precedida de exame de saúde, nos termos deste Estatuto, salvo quando se tratar de funcionário público em efetivo exercício.

2. A posse terá lugar no prazo de 90 dias da data da publicação do ato de nomeação no Diário Oficial.

3. Será tornada sem efeito a nomeação quando, por ato ou omissão de que for responsável o nomeado, a posse não se verificar no prazo estabelecido.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

a) É correta apenas a afirmativa 1.

b) São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.

c) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.

d) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.

e) São corretas as afirmativas 1, 2 e 3.

11 – FEPESE – MPE/SC – 2014 De acordo com a Lei Estadual nº 6745/1985, são requisitos básicos do estágio probatório:

1. idoneidade moral e publicidade.

2. assiduidade e pontualidade.

3. disciplina e eficiência.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

a) É correta apenas a afirmativa 1.

b) São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.

c) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.

d) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.

e) São corretas as afirmativas 1, 2 e 3.

12 – FEPESE – MPE/SC – 2013 Analise as afirmativas abaixo sobre o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina.

1. Será suspensa a contagem do período do estágio probatório do servidor afastado a qualquer título, exceto férias e o exercício de cargo comissionado com atribuições afins às do cargo efetivo.

2. O funcionário nomeado para cargo ou função de confiança fica sujeito a um período de estágio probatório de três anos, com o objetivo de apurar os requisitos necessários à confirmação no cargo para o qual foi nomeado.

3. A avaliação do estágio probatório será efetuada por uma comissão de, no mínimo, três membros designados pelo titular do órgão.

4. A quitação com as obrigações militares e eleitorais é um dos requisitos básicos para o estágio probatório.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

a) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.

b) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.

c) São corretas apenas as afirmativas 1, 2 e 3.

d) São corretas apenas as afirmativas 1, 3 e 4.

e) São corretas apenas as afirmativas 2, 3 e 4.

13 – FEPESE – MPE/SC – 2013 Assinale a alternativa correta, no que se refere à posse, de acordo com o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina.

a) A pedido do interessado a posse poderá ser prorrogada em até sessenta dias.

b) A nomeação deverá ocorrer até trinta dias após a publicação da posse no diário oficial.

c) Será tornada sem efeito a nomeação se a posse não ocorrer dentro do prazo legal.

d) A posse em cargo de comissão será precedida obrigatoriamente de exame de saúde.

e) A posse deverá ocorrer no prazo de trinta dias da homologação do resultado final do concurso público.

14– FEPESE – SJC/SC – 2016 Considerando as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina, analise as afirmativas abaixo:

1. É permitida a prestação de serviço extraordinário, que não está sujeito à limitação de carga horária semanal, não podendo ultrapassar a 200 horas semestrais.

2. A posse terá lugar no prazo de 30 dias da data da publicação do ato de nomeação no Diário Oficial, improrrogável.

3. A interrupção do exercício fora dos casos legais e além dos limites admitidos, sujeita o funcionário a processo disciplinar e às penas pertinentes.

4. A jornada normal de trabalho, poderá ser reduzida até a metade, sem redução da remuneração, sempre que essa medida se mostrar necessária no caso de funcionário estudante.

15 – FEPESE – SJC/SC – 2013 De acordo com o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina, o servidor público que por motivo de doença não puder comparecer ao local de trabalho deverá apresentar:

a) atestado médico até cinco dias, prorrogáveis.

b) imediatamente, laudo do órgão médico oficial.

c) documento idôneo que comprove a impossibilidade de comparecimento pelo prazo de até dez dias.

d) caso sua falta for de até três dias, atestado médico, se o período for superior a três dias, atestado emitido pelo órgão médico oficial.

e) caso sua falta for de até quinze dias, atestado médico, se o período for superior a quinze dias, apresentar-se à perícia médica do Instituto Nacional de Previdência Social.

16 – FEPESE – SJC/SC – 2013 De acordo com o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina, como se denomina o ato pelo qual o nomeado para um cargo público manifesta, pessoal e expressamente, a sua vontade de aceitar a nomeação e inicia o exercício das respectivas funções?

a) posse

b) exercício

c) convocação

d) disponibilidade

e) exoneração

17 – FEPESE – TJ/SC – 2011 Segundo o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina, são requisitos básicos do estágio probatório, EXCETO:

a) idoneidade moral.

b) assiduidade e pontualidade.

c) quitação com as obrigações militares e eleitorais.

d) disciplina.

e) eficiência.

18– FEPESE – UDESC – 2010 Preencha as lacunas do texto abaixo.

"A remuneração do servidor que executar atividade noturna, assim considerado o trabalho prestado entre _____ horas e _____ horas do dia seguinte, será acrescida de _____ ".

Assinale a alternativa que completa correta e sequencialmente as lacunas do texto.

a) 21 ; 5 ; 25%

b) 21 ; 6 ; 50%

c) 22 ; 5 ; 25%

d) 22 ; 6 ; 25%

e) 22 ; 6 ; 50%

19 – FEPESE – PCSC – 2017 Com base na Lei n.º 6.745, de 28 de dezembro de 1985, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina, constitui requisito básico para a inscrição em concurso público, além dos constantes das instruções especiais, a comprovação relativa a:

a) Ser brasileiro nato.

b) Idoneidade moral.

c) Idade mínima de dezesseis anos.

d) Nacionalidade brasileira ou estrangeira.

e) Quitação com as obrigações militares e eleitorais.

20 – FEPESE – PCSC – 2017 De acordo com a Lei no 6.745, de 1985, a posse é o ato pelo qual o nomeado para um cargo público manifesta, pessoal e expressamente, a sua vontade de aceitar a nomeação e inicia o exercício das respectivas funções, e terá lugar no prazo de:

a) quinze dias da data da publicação do ato de nomeação, improrrogáveis.

b) quinze dias da data da publicação do ato de nomeação, prorrogáveis por mais quinze dias, ou enquanto durar o impedimento, se estiver comprovadamente doente.

c) trinta dias da data da publicação do ato de nomeação, improrrogáveis.

d) trinta dias da data da publicação do ato de nomeação, prorrogáveis por mais quinze dias.

e) trinta dias da data da publicação do ato de nomeação, prorrogáveis por mais trinta dias, ou enquanto durar o impedimento, se estiver comprovadamente doente.

21 – FCC – TRT-15 – 2018 [ADAPTADA] A Administração pública estadual relaciona-se com seu pessoal por meio de distintos regimes, dentre os quais o estabelecido pela Lei n° 6.745/1985, que é aplicável

a) ao servidor civil da Administração pública federal direta, autárquica e fundacional pública, investido em cargo público.

b) aos empregados públicos e servidores da Administração pública federal direta e indireta, inclusive o temporário.

c) ao servidor civil e militar, investido ou não em cargo público, desde que vinculado à Administração pública direta federal.

d) ao servidor civil, empregado público, titular de cargo em comissão e temporário das pessoas jurídicas de direito público federal, em razão do regime jurídico único.

e) a todos os servidores federais civis e aos servidores civis dos demais entes federativos e pessoas jurídicas de direito público a eles vinculadas, em razão do princípio federativo.

22 – FCC – TRT-15 – 2018 [ADAPTADA] Considere que hipoteticamente a autarquia estadual Y entendeu por bem realizar concurso público para provimento de cargos públicos vagos previstos em sua estrutura organizacional, estabelecendo no edital que nos três primeiros anos de exercício os investidos nos cargos públicos correlatos não perceberiam vencimentos. A previsão estabelecida no edital, nos termos da Lei 6.745/1985,

a) é válida, pois, dada a conjuntura econômica do país, se faz permitida a prestação de serviços estaduais gratuitos.

b) é válida, pois durante o estágio probatório, que coincide com os três primeiros anos de exercício, os servidores não percebem vencimentos, mas indenização e ajuda de custos.

c) é nula, pois os cargos públicos são criados por lei com vencimentos pagos pelos cofres públicos, não havendo que se falar na prestação de serviços gratuitos nesta hipótese.

d) é nula, pois a prestação de serviços gratuitos ao Estado encontra limite temporal de dois anos, no máximo.

e) é válida, em razão de se tratar de concurso para provimento de cargo da Administração pública estadual indireta, hipótese em que, desde que haja previsão em edital, é permitida a prestação de serviços gratuitos por período a ser acordado entre as partes.

23 – FCC – TRF-5ª – 2018 [ADAPTADA] A Secretaria de Saúde entendeu por bem substituir seu Chefe de Gabinete, que é servidor público de carreira do Estado, ocupante de cargo em comissão na Chefia de Gabinete da referida secretaria. Para tanto,

a) deverá, após processo administrativo com direito à ampla defesa, demiti-lo, desde que fique comprovada a atuação insuficiente.

b) poderá, após processo administrativo com direito a ampla defesa, exonerá-lo, desde que fique comprovada prática de ilícito administrativo apenável com demissão simples ou agravada.

c) poderá exonerá-lo do cargo em comissão, sem a necessidade de prévio processo administrativo, devendo, no entanto, obrigatoriamente motivar o ato.

d) poderá exonerá-lo do cargo em comissão, sem a necessidade de prévio processo administrativo e independentemente de motivação.

e) poderá exonerá-lo do cargo efetivo, independentemente de prévio processo administrativo, com o que o vínculo comissionado e a relação funcional se extinguem.

24 – FEPESE – SJC/SC – 2016 Nos termos da Lei no 6.745, de 28 de dezembro de 1985, que trata do Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina, é correto afirmar:

a) A readaptação funcional sempre acarretará decesso ou aumento de remuneração do servidor.

b) A readaptação consiste no conjunto de atividades desenvolvidas para propiciar ao funcionário público condições de melhor desempenho profissional.

c) Diante da inexistência de vagas e até a sua ocorrência, em se tratando de hipóteses de recondução, o funcionário reconduzido ficará na condição de excedente, sem a perda de direitos.

d) Tem-se a redistribuição quando, não sendo possível a transferência, ocorrer modificação do estado físico ou das condições de saúde do funcionário, que aconselhe o seu aproveitamento em atribuições diferentes, compatíveis com a sua condição funcional.

e) Haverá a substituição nos casos de impedimento de ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança, que será sempre automática e não dependerá de ato da autoridade competente.

25 – FEPESE – MPE/SC – 2014 De acordo com a Lei Estadual nº 6.745/1985, entre os requisitos na prévia apreciação do órgão central de pessoal para a realização da redistribuição constam:

1. o interesse da Administração;

2. a equivalência de vencimentos;

3. a manutenção da essência das atribuições do cargo.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas.

a) É correta apenas a afirmativa 1.

b) São corretas apenas as afirmativas 1 e 3.

c) São corretas apenas as afirmativas 1 e 2.

d) São corretas apenas as afirmativas 2 e 3.

e) São corretas as afirmativas 1, 2 e 3.

26 – FEPESE – MPE/SC – 2014 De acordo com a Lei nº 6.745 de 1985, Estatuto dos Servidores Civis do Estado de Santa Catarina, assinale a alternativa correta.

a) Nos dias úteis, só por determinação da autoridade competente poderão deixar de funcionar as repartições públicas ou serem suspensos os seus trabalhos.

b) A posse é o ato pelo qual o nomeado para um cargo público manifesta, expressa ou tacitamente nos casos previstos em lei, a sua vontade em aceitar a nomeação e inicia o exercício das respectivas funções.

c) Redistribuição é o deslocamento motivado por interesse da Administração ou do servidor, de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central de pessoal, observados os requisitos determinados no Estatuto.

d) A readaptação funcional, decorrente de modificação do estado físico do servidor, poderá acarretar aumento de remuneração.

e) A substituição, necessária nos casos de impedimento de ocupante de cargo efetivo ou em comissão, dependerá de ato da autoridade competente.

27 – FEPESE – SJC/SC – 2013 Assinale a alternativa correta de acordo com a Lei Estadual no 6.745/1985, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado.

a) No período em que estiver disponível, o funcionário perceberá proventos integrais, observadas as regras aplicáveis à aposentadoria.

b) O servidor em disponibilidade não está sujeito às proibições de acumulação remunerada de cargos.

c) O servidor em disponibilidade não poderá ser aposentado enquanto não cessar o fato gerador do seu afastamento.

d) Extinto o cargo, por lei, o funcionário estável ficará em disponibilidade remunerada.

e) A disponibilidade do servidor em estágio probatório não poderá ser remunerada.

28 – FEPESE – FATMA – 2013 Analise as seguintes afirmativas:

1. O funcionário estável somente poderá ser posto à disposição para prestar serviços técnicos ou especializados nos planos federal, estadual ou municipal e respectivas autarquias, inclusive entidades paraestatais, com ônus para o Estado.

2. Preso preventivamente, pronunciado por crime comum, denunciado por crime funcional ou condenado por crime inafiançável, em processo no qual não haja pronúncia, o funcionário ficará afastado do exercício de seu cargo até decisão fnal transitada em julgado.

3. É assegurada a remoção, a pedido, para outra localidade, por motivo de saúde, desde que fiquem comprovadas, pelo órgão médico oficial, as razões apresentadas pelo funcionário, mesmo em estágio probatório.

4. A remoção por interesse do serviço público fundada na necessidade de pessoal recairá preferencialmente sobre o funcionário:

a) de menor tempo de serviço;

b) residente em localidade mais próxima;

c) menos idoso.

Assinale a alternativa que indica todas as afirmativas corretas, de acordo com a Lei Estadual no 6.745/85:

a) É correta apenas a afirmativa 2.

b) É correta apenas a afirmativa 4.

c) São corretas apenas as afirmativas 2 e 4.

d) São corretas apenas as afirmativas 2, 3 e 4.

e) São corretas as afirmativas 1, 2, 3 e 4.

29 – AUTORIA PRÓPRIA - Assinale a alternativa correta de acordo com a Lei Estadual no 6.745/1985,

a) Ocorrerá a exoneração a pedido do funcionário ou por iniciativa da autoridade, neste caso, quando o funcionário tomar posse em outro cargo público, emprego ou função, da Administração Direta ou Indireta em qualquer hipótese.

b) A vaga ocorrerá no dia posterior a data do falecimento do ocupante do cargo.

c) Não sendo possível a reintegração do servidor pela forma prevista Lei Estadual, o funcionário será exonerado por falta cargos na Administração Pública.

d) Reversão é o reingresso no serviço público do funcionário em disponibilidade.

e) No caso de reversão compulsória, verificada a inexistência de vaga, o funcionário será posto em disponibilidade.

30 – AUTORIA PRÓPRIA - Redistribuição é o deslocamento motivado de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central de pessoal.

São requisitos para a redistribuição, exceto:

a) mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;

b) compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

c) Manutenção da essência das atribuições do cargo;

d) Separação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;.

e) Mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;

31 – AUTORIA PRÓPRIA - Verifique as assertivas abaixo e assinale aquela que indica a resposta correta:

I. Provada a incapacidade definitiva, em inspeção médica, será decretada a aposentadoria.

II. Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o funcionário não tomar posse no prazo legal, salvo no caso de doença comprovada em inspeção médica, ou de exercício de mandato eletivo, casos em que ficará adiada até a cessação do impedimento.

III. O treinamento constitui atividade inerente aos cargos públicos estaduais.

IV. Será facultativo o aproveitamento do funcionário estável

V. O funcionário que retornar ao serviço pela revisão será submetido a inspeção médica e aposentado se julgado incapaz

a) I, IV são corretas

b) I,II, III são corretas

c) III, IV, V são corretas

d) IV, V são corretas

e) V é correta

32 – AUTORIA PRÓPRIA - Assinale a resposta incorreta:

a) A readaptação implica em mudança de cargo e terá prazo certo de duração, conforme recomendação do órgão médico oficial.

b) A readaptação não acarretará decesso nem aumento de remuneração.

c) Para ajustamento de lotação e das forças de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade, a redistribuição, observados os requisitos estabelecidos no artigo anterior, ocorrerá ex-officio

d) A redistribuição de cargos efetivos vagos, em se tratando de servidores do Poder Executivo, dar-se-á mediante ato conjunto da Secretaria de Estado da Administração e dos Secretários, órgãos ou entidades envolvidos.

e) O deslocamento do funcionário de um para outro órgão do serviço público estadual, independente de mudança da sede funcional, dar-se-á por ato de remoção, processando-se a pedido, por permuta ou no interesse do serviço público, a critério da autoridade competente.

33 - AUTORIA PRÓPRIA - São formas de vacância do cargo, exceto:

a) exoneração

b) promoção

c) demissão

d) aposentadoria

e) reintegração

34 – FCC – TJ/SC – 2018 [ADAPTADA] Rafael Da Vinci foi nomeado Procurador do Estado e, ao fim do período de estágio probatório, foi reprovado na avaliação de desempenho e exonerado do cargo. Inconformado, ajuizou ação visando anular o processo administrativo que culminou em sua exoneração. Nesse ínterim, prestou concurso para Delegado de Polícia Estadual, sendo aprovado e empossado no

referido cargo. Sobreveio, então, decisão definitiva na ação judicial por ele ajuizada, anulando o ato expulsório. Neste caso,

a) por força de efeito ope judicis, a nomeação e posse no cargo de Delegado de Polícia Estadual tornam-se, automaticamente, insubsistentes.

b) trata-se de situação em que haverá a recondução de Rafael no cargo de Procurador do Estado, gerando a vacância do cargo de Delegado de Polícia Estadual.

c) a ação proposta deveria ter sido extinta, por falta de interesse de agir, pois ao assumir outro cargo público, Rafael violou o princípio nemo potest venire contra factum proprium.

d) para ser reintegrado no cargo de Procurador do Estado, Rafael deverá requerer a exoneração do cargo de Delegado de Polícia Estadual.

e) Rafael deverá ser reintegrado no cargo de Procurador do Estado, ainda que deseje permanecer no cargo estadual, por força do efeito vinculante da coisa julgada.

35 – FCC – TRT-11 – 2017 [ADAPTADA] Joana, servidora pública estadual, detentora de cargo efetivo em determinado órgão do Poder Executivo, será redistribuída para outro órgão, de acordo com as disposições previstas na Lei nº 6.745/1985. Nesse caso, a redistribuição

a) seria admissível ainda que Joana não fosse detentora de cargo efetivo, mas sim de cargo em comissão, dada a paridade aplicável às modalidades de cargos.

b) não exige a manutenção da essência das atribuições do cargo.

c) exige apreciação do órgão central de pessoal, que será prévia à redistribuição ou posterior, dependendo da urgência.

d) deverá ocorrer obrigatoriamente para outro órgão da Administração Pública.

e) dar-se-á no interesse da Administração ou do servidor, conforme os demais requisitos aplicáveis ao caso concreto.

36 – FEPESE – SJC/SC – 2016 De acordo com a Lei no 6.745, de 28 de dezembro de 1985, assinale a opção incorreta.

a) O servidor gozará anualmente 30 dias de férias.

b) É proibido levar à conta de férias qualquer falta ao trabalho.

c) Fica facultado o gozo de férias em 2 períodos, não inferiores a 10 dias consecutivos.

d) Ao entrar em férias, o funcionário deverá informar o seu endereço eventual.

e) É permitida a acumulação de férias.

37 – FGV – TJ/SC – 2015 De acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina, é correto afirmar o seguinte sobre a licença-prêmio:

a) o servidor ocupante de cargo exclusivamente em comissão faz jus a três meses de licença-prêmio, a cada quinquênio de efetivo exercício;

b) é permitida a conversão da licença-prêmio em pecúnia, em valor não inferior a cinquenta por cento da remuneração do servidor;

c) a requerimento do servidor, a licença-prêmio será gozada de forma fracionada, em parcelas não inferiores a cinco dias;

d) interrompe-se a contagem do quinquênio, se o servidor sofrer, no período, pena de suspensão ou faltar ao serviço, sem justificação, por mais de dez dias;

e) após cada triênio de serviço público estadual, o servidor ocupante de cargo efetivo faz jus a licença-prêmio, com remuneração integral, pelo período de um mês.

38 – FEPESE – SJC/SC – 2013 De acordo com o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina, a licença para tratamento de saúde poderá ser concedida pelo prazo de:

a) 12 meses, prorrogáveis por igual período.

b) até 24 meses, prorrogáveis por igual período.

c) somente por 24 meses.

d) até 36 meses, prorrogáveis.

e) até 5 anos, prorrogáveis.

39 – FEPESE – SJC/SC – 2013 Assinale a alternativa correta, em matéria de férias, de acordo com o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina.

a) As férias poderão ser divididas em até dois períodos, não menos de dez dias cada.

b) O servidor poderá optar por cumular férias até dois anos e usufruí-las de uma única vez.

c) As férias já poderão ser usufruídas no primeiro ano de exercício.

d) O servidor somente terá direito a férias após aprovado no estágio probatório.

e) O servidor gozará, obrigatoriamente, de trinta dias ininterruptos de férias por ano.

40 – FEPESE – JUCESC – 2013 De acordo com o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina, a licença gestação é concedida pelo prazo de:

a) 120 dias para a servidora efetiva.

b) 150 dias para a servidora efetiva.

c) 180 dias para a servidora efetiva.

d) 90 dias, prorrogáveis, para a servidora efetiva.

e) 60 dias, prorrogáveis, para a servidora efetiva.

41 – AUTORIA PRÓPRIA – Assinale a alternativa incorreta no que diz respeito ao tempo de serviço:

a) O funcionário poderá ser autorizado a afastar-se do exercício, com prazo certo de duração e sem perda de direitos, para a elaboração de trabalho relevante, técnico ou científico; para a realização de serviço, missão ou estudo, fora de sua sede funcional ou não; para freqüentar curso de pós-graduação; para participar de conclaves considerados de interesse, com ou sem a incumbência de representação; e para representar o Município, o Estado ou o País em competições desportivas oficiais.

b) O funcionário disponível poderá ser aposentado voluntariamente, transcorrido suficiente tempo de serviço e disponibilidade, com proventos integrais ou, nos demais casos, com os proventos de lei.

c) O tempo de serviço público prestado à União, Estados, Municípios, Distrito Federal, Territórios e seus órgãos de Administração Indireta e Fundações, bem como o tempo de exercício de mandato eletivo, é computado integralmente para efeito de aposentadoria, disponibilidade e adicional por tempo de serviço.

d) Para efeitos de licença-prêmio, considerar-se-á o tempo de serviço prestado ao Estado em suas Fundações, Empresas Públicas, Sociedades de Economia Mista e Autarquias.

e) É permitida a contagem de tempo de serviço prestado concorrente ou simultaneamente em cargos e empregos exercidos em regime de acumulação ou em atividade privada.

42 – AUTORIA PRÓPRIA – De acordo com o Estatuto do Servidor Público Civil do Estado de Santa Catarina, é correto afirmar que:

a) A estabilidade diz respeito ao cargo e não ao servidor público.

b) Para efeito de promoção, a antigüidade é determinada pelo tempo de serviço no cargo

c) À promoção por antigüidade só pode concorrer o funcionário com 1.090 (mil e noventa) dias de serviço no cargo.

d) O funcionário transferido sofrerá prejuízo na apuração da antigüidade.

e) As promoções às vagas oferecidas serão realizadas no mês de fevereiro de cada ano.

43 – AUTORIA PRÓPRIA – Ao funcionário que, por motivo de saúde, esteja impossibilitado de exercer o seu cargo, será concedida licença com remuneração, mediante inspeção do órgão médico oficial, pelo prazo de:

a) 6 meses prorrogáveis por igual período.

b) 12 meses prorrogáveis por igual período.

c) 24 meses.

d) 24 meses prorrogáveis por igual período.

e) 36 meses.

44 – AUTORIA PRÓPRIA – A respeito das licenças previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Santa Catarina, assinale a alternativa incorreta:

a) Ao funcionário que for convocado para o serviço militar ou outros encargos da segurança nacional, será concedida licença, inclusive quando oficial da reserva das Forças Armadas, para participação nos estágios previstos nos regulamentos militares.

b) A licença para cumprimento do serviço militar obrigatório será concedida exclusivamente ao funcionário ocupante de cargo de provimento efetivo.

c) Ao funcionário desincorporado conceder-se-á prazo não excedente de 15 (quinze) dias, para que reassuma o exercício.

d) Ao funcionário estável que, por motivo de mudança compulsória de domicílio do cônjuge ou companheiro(a), esteja impossibilitado de exercer seu cargo, será concedida licença sem remuneração, mediante pedido devidamente justificado, por dois anos, renovável por mais dois anos.

e) O funcionário estável que por motivo de mudança compulsória de domicílio do cônjuge ou companheiro(a) esteja impossibilitado de exercer o cargo, poderá servir em outra repartição, órgão ou serviço estadual, eventualmente existente no local, compatível com a sua função, sem perda da remuneração.

45 – AUTORIA PRÓPRIA – A respeito das licenças previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Estado de Santa Catarina, assinale a alternativa correta:

a) É assegurada ao funcionário licença com remuneração para promoção de sua campanha eleitoral, desde o registro oficial de sua candidatura até o dia seguinte ao da respectiva eleição.

b) Ao Servidor ocupante do cargo de provimento efetivo e estável poderá ser concedida licença para tratamento de interesse particulares pelo prazo de até 2 (dois) anos, renovável 1 (uma) vez, por igual período.

c) Em caso de comprovado interesse público, a licença poderá ser suspensa, devendo o funcionário reassumir o exercício no prazo de 30 (trinta) dias.

d) Interrompe-se a contagem do quinquênio para fins de licença prêmio, se o funcionário sofrer, no período, pena de suspensão ou faltar ao serviço, sem justificação, por mais de 5 (cinco) dias.

e) A requerimento do servidor, a licença-prêmio poderá ser gozada em parcelas inferiores a 15 (quinze) dias.

46 – FCC – TRT-2ª – 2018 [ADAPTADA] Suponha que determinado servidor público estadual tenha solicitado licença para tratar de interesses particulares, a qual, contudo, restou negada pela Administração. Entre os possíveis motivos legalmente previstos para negativa, nos termos disciplinados pela Lei n° 6.745/1985, se insere(m):

I. Estar o servidor no curso de estágio probatório.

II. Ser o servidor ocupante exclusivamente de cargo em comissão.

III. Razões de conveniência da Administração.

Está correto o que se afirma em

a) I, II e III.

b) II, apenas.

c) II e III, apenas.

d) I e III, apenas.

e) I e II, apenas.

47 – FCC – TRT-20ª – 2017 [ADAPTADA] Joaquim é Técnico de Enfermagem no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Há um ano, Joaquim está afastado de seu cargo por motivo de licença para tratamento de assuntos particulares. Nos termos da Lei nº 6.745/1985, a mencionada licença poderá ser

a) interrompida a qualquer tempo, não se exigindo um prazo mínimo para tanto.

b) renovada, no entanto, não comporta interrupção, devendo transcorrer seu prazo integral, para então ser declarada encerrada

c) interrompida apenas no interesse do serviço e não a pedido do servidor.

d) concedida pelo prazo máximo de dois anos.

e) usufruída, mantendo o servidor a sua remuneração.

48 – FCC – TRT-20ª – 2016 [ADAPTADA] Joana, servidora pública do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, é casada com Augusto há cinco anos.

Com eles, vive seu sobrinho Gabriel que possui nove anos. Há quinze dias, Gabriel foi acometido por uma grave doença, razão pela qual Joana pretende requerer licença

por motivo de doença em pessoa da família. No que concerne à mencionada licença e nos termos da Lei nº 8.112/1990,

a) Joana não tem direito à licença, pois a doença deve recair apenas sobre cônjuge ou companheiro, pais ou filhos.

b) desde que preenchidos os requisitos legais, a licença será deferida ainda que a assistência direta de Joana não seja indispensável, mas se mostre de grande relevância sobretudo para a parte psicológica de Gabriel.

c) Joana tem direito à licença, desde que, dentre outros requisitos, Gabriel viva sob sua dependência, mediante comprovação por perícia médica oficial.

d) ainda que a assistência direta de Joana possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, isso não inviabiliza o seu direito à licença pretendida, desde que preenchidos os demais requisitos legais.

e) desde que preenchidos os requisitos legais, referida licença poderá ser concedida por até dois meses, com remuneração integral.

49 – FGV – TJ/SC – 2015 Benedito foi nomeado e empossado em cargo efetivo de técnico judiciário do Tribunal de Justiça de Santa Catarina no ano de 2000. De acordo com o texto constitucional, é correto afirmar que Benedito se aposentará, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria:

a) por invalidez permanente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, em qualquer hipótese;

b) compulsoriamente, aos setenta e cinco anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;

c) compulsoriamente, aos setenta e cinco anos de idade, com proventos integrais;

d) voluntariamente, aos sessenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, com proventos integrais;

e) voluntariamente, aos sessenta e cinco anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

50 – FEPESE – MPE/SC – 2014 Quanto ao Estatuto e Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina (Lei Estadual n. 6.745/1985, com alterações supervenientes), é correto afirmar:

a) A remuneração atribuída ao funcionário não será objeto de arresto, sequestro ou penhora, salvo quando se tratar de prestação de alimentos, de reposição ou de indenização à Fazenda Pública, não sendo permitido gravá-la com descontos ou cedê-la, senão nos casos previstos em lei.

b) Ressalvados os casos de acumulação ilícita, nenhum servidor ativo ou inativo da Administração Direta, Indireta, de Autarquia ou Fundação instituída pelo Estado, poderá perceber, mensalmente, a qualquer título, dos cofres públicos estaduais, importância superior a 90% dos vencimentos do Secretário de Estado.

c) O funcionário nomeado para cargo efetivo fica sujeito a um período de estágio probatório de 2 anos, com o objetivo de apurar os requisitos necessários à confirmação no cargo para o qual foi nomeado, tornando-se estáveis 2 anos de efetivo exercício os servidores nomeados após concurso público

d) São requisitos básicos do estágio probatório: a idoneidade moral, a assiduidade e pontualidade, a disciplina e a eficiência. A verificação desses requisitos será efetuada por uma comissão de dois membros designada pela autoridade competente.

e) O funcionário estável somente poderá ser posto à disposição para prestar serviços técnicos ou especializados nos planos federal, estadual ou municipal e respectivas autarquias, inclusive entidades paraestatais, sem ônus para o Estado.

51 – FEPESE – JUCESC – 2013 Assinale a alternativa correta de acordo com a Lei Estadual nº 6.745/1985, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado.

Em relação ao direito de petição, o requerimento ou representação dirigido à autoridade competente para decidi-lo, deverá ter solução:

a) em até 10 úteis, contados do registro do pedido.

b) no prazo de 30 dias, prorrogáveis por igual período.

c) no prazo máximo de 45 dias, salvo em caso que obrigue a realização de diligência ou estudo especial, hipótese em que não poderá passar de 90 dias.

d) no prazo improrrogável de até 90 dias.

e) no prazo máximo de 120 dias.

52 – FEPESE – JUCESC – 2013 De acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina (Lei no 6.745/1985), escolha a opção correta acerca do direito de petição:

a) Os pedidos de reconsideração e os recursos possuem efeito suspensivo

b) O pedido de reconsideração será cabível mesmo quando não contiver novos argumentos

c) Os pedidos de reconsideração e os recursos que forem providos darão lugar às retificações necessárias, retroagindo os seus efeitos à data do ato impugnado.

d) O requerimento ou representação será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e terá solução no prazo máximo de 120 dias.

e) O pedido de reconsideração será sempre dirigido à autoridade imediatamente superior àquela que tiver expedido o ato ou proferido a decisão

53 – FEPESE – JUCESC – 2013 De acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina (Lei no 6.745/1985), conceder-se-á salário-família ao funcionário:

a) Por filho incapaz para o trabalho

b) Pelo ascendente que vive com o funcionário, mesmo quando possuir rendimento próprio.

c) Pelo companheiro designado como dependente junto ao órgão previdenciário do Estado, mesmo quando exercer atividade remunerada

d) Por filho menor de 21 anos, independentemente de comprovação de dependência econômica

e) Por filho menor de 24, quando comprovada a dependência econômica, prorrogável até 30 anos, quando se tratar de estudante universitário

54 – FEPESE – DPE-SC – 2012 Assinale a alternativa correta de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina (Lei nº 6.745/85).

a) Remuneração é a expressão pecuniária do cargo, consoante nível próprio, fixado em lei.

b) Comete infração disciplinar punível com suspensão de até trinta dias o servidor que revela ou facilita a revelação de assuntos sigilosos que conheça em razão do cargo.

c) Sem prejuízo das diárias que lhe couberem, o funcionário, obrigado a permanecer fora da sua sede, por motivo de serviço, por mais de trinta dias, receberá uma ajuda de custo no início e outra no final do período, iguais a um mês de vencimento.

d) A recondução, que decorrerá de decisão administrativa ou judiciária, é o reingresso do funcionário no serviço público, com ressarcimento do vencimento e das vantagens do cargo.

e) Ao servidor ocupante do cargo de provimento efetivo poderá ser concedida licença para tratamento de interesses particulares, pelo prazo de até dois anos, renovável por igual período.

55 – AUTORIA PRÓPRIA - Quanto ao Estatuto e Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina (Lei Estadual n. 6.745/1985, com alterações supervenientes), é correto afirmar:

a) Vencimento é a retribuição mensal paga ao funcionário pelo exercício do cargo, correspondente ao vencimento e vantagens pecuniárias.

b) Remuneração é a expressão pecuniária do cargo, consoante nível próprio, fixado em lei.

c) Vantagens pecuniárias são acréscimos ao vencimento constituídos em caráter provisório, a título de adicional, ou em caráter transitório ou eventual, a título de gratificação.

d) Designa-se por vencimentos a soma da remuneração aos adicionais.

e) Consideram-se adicionais as vantagens concedidas ao funcionário por tempo de serviço, pela produtividade e pela representação do cargo.

56 – AUTORIA PRÓPRIA - Quanto ao Estatuto e Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina (Lei Estadual n. 6.745/1985, com alterações supervenientes), é incorreto afirmar:

a) A ajuda de custo ao funcionário que passar a ter exercício em nova sede, à conta do Estado, destina-se à compensação das despesas de transporte, pessoal e familiar, exceto bagagem e mobiliário.

b) O deslocamento do funcionário de um para outro órgão do serviço público estadual, independente de mudança da sede funcional, dar-se-á por ato de remoção, processando-se a pedido, por permuta ou no interesse do serviço público, a critério da autoridade competente.

c) Não se concederá ajuda de custo ao funcionário que, em virtude do término de mandato eletivo, reassumir o exercício do cargo;

d) Sem prejuízo das diárias que lhe couberem, o funcionário, obrigado a permanecer fora da sua sede, por motivo de serviço, por mais de 30 (trinta) dias, receberá uma ajuda de custo no início e outra no final do período, iguais a um mês de vencimento.

e) O funcionário restituirá a ajuda de custo quando não se transportar para a nova sede nos prazos determinados ou, quando, antes de terminada a incumbência, regressar, pedir exoneração ou abandonar o cargo.

57 – AUTORIA PRÓPRIA - Não sendo definitiva a invalidez, esgotado o prazo de licença para tratamento de saúde, quando utilizada, o funcionário será aposentado provisoriamente, com proventos integrais, nos termos do laudo médico oficial, que indicará as datas para a realização de novos exames, no período de:

a) de 01 (hum) ano seguintes

b) de 02 (dois) anos seguintes

c) de 03 (três) anos seguintes

d) de 04 (quatro) anos seguintes

e) de 05 (cinco) anos seguintes

58 – AUTORIA PRÓPRIA - Assinale a alternativa incorreta de acordo com a Lei Estadual nº 6.745/1985, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado.

a) O Estado atenderá à seguridade social de seus funcionários ativos, inativos, em disponibilidade e dependentes.

b) Entende-se por doença profissional, a que se deve atribuir, como relação de causa e efeito, às condições inerentes ao serviço ou fatos nele ocorridos.

c) O benefício do auxílio-funeral consiste no ressarcimento das despesas relativas ao funeral de servidor público, ativo ou inativo, devidamente comprovadas, realizadas pelo dependente ou por terceiro que as tenha custeado, no valor correspondente a até 10 (dez) vezes o menor vencimento fixado para o Quadro Único da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Estado.

d) O direito de pleitear na esfera administrativa prescreve a partir da data da publicação oficial do ato impugnado ou, quando for dispensada, da data em que dele tiver conhecimento o funcionário em 05 (cinco) anos, quanto aos atos de que decorreram a demissão, aposentadoria ou disponibilidade do funcionário;

e) As certidões sobre matéria de pessoal serão fornecidas com os elementos e registros existentes no assentamento individual do funcionário, regulamentada a forma de sua expedição pela autoridade competente.

59 – FCC – TRT-2ª – 2018 [ADAPTADA] De acordo com a Lei n° 6.745/1985, o servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior

a) terá direito ao recebimento de diária, sendo calculada em razão da distância percorrida pelo servidor.

b) não terá direito ao recebimento de diária, uma vez que a diária só é devida nos casos em que o deslocamento da sede constituir exigência permanente do cargo e não eventual ou temporária.

c) terá direito ao recebimento de diária, sendo que, na hipótese de o servidor receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de sessenta dias.

d) terá direito ao recebimento de diária somente na hipótese de afastamento dentro do território nacional, sendo indevida por expressa vedação legal quando o deslocamento ocorrer para o exterior.

e) terá direito ao recebimento de diária que será concedida por período de 24 horas afastamento, não sendo devida quando o afastamento se der por período inferior a 4 horas.

60 – FCC – TRT-2ª – 2018 [ADAPTADA] Lara, servidora pública estadual, no interesse do serviço, passou a ter exercício em nova sede, ocorrendo mudança de domicílio em caráter permanente. Neste caso, dispõe a Lei no 6.745/1985, que a ajuda de custo

a) será calculada sobre a remuneração de Lara, conforme se dispuser em regulamento, não podendo exceder a importância correspondente a três meses.

b) não será devida se decorrer de reassunção de exercício ao término de mandato eletivo.

c) será devida, correndo por conta da Administração as despesas de transporte do servidor e de sua família, não compreendendo bagagem e mobiliário.

d) será devida inclusive na hipótese de deferimento de remoção a pedido de formulado por Lara.

e) não é devida, uma vez que o direito ao recebimento da ajuda de custo está condicionado à transferência temporária.

61- **TJ-SC - FGV – 2015** - Luciano, servidor público estadual lotado no setor de protocolo, praticou ofensa moral contra um cidadão que lhe pediu uma informação, no recinto da repartição. De acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina, Luciano cometeu falta disciplinar punível com:

a) Repreensão

b) Advertência

c) Suspensão de até 30 (trinta) dias

d) Censura e multa

e) Demissão

62 - **TJ-SC – TJ-SC – 2009** São puníveis com **demissão simples**, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina – Lei 6.745/85:

a) Obstar o pleno exercício da atividade administrativa vinculada a que esteja sujeito o funcionário.

b) Deixar de cumprir ou de fazer cumprir, na esfera de suas atribuições, as normas legais a que esteja sujeito.

c) Ofensa física em serviço contra qualquer pessoa, salvo em legítima defesa.

d) Fazer afirmação falsa, negar ou calar a verdade, como testemunha ou perito em processo disciplinar.

e) Conceder diária com objetivo de remunerar outros serviços ou encargos, bem como recebe-la pela mesma razão.

63 – **AUTORIA PRÓPRIA** - O Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina prevê duas modalidades de demissão: simples e qualificada. A respeito disso, é correto afirmar que:

a) A demissão qualificada incompatibiliza o ex-funcionário com exercício de cargo ou emprego público pelo período de 03 (três) a 5 (cinco) anos, tendo em vista as circunstâncias atenuantes ou agravantes.

b) A demissão simples incompatibiliza o ex-funcionário com o exercício de cargo ou emprego público pelo período de 05 (cinco) a 10 (dez) anos, tendo em vista as circunstâncias atenuantes ou agravantes.

c) A demissão qualificada incompatibiliza o ex-funcionário com exercício de cargo ou emprego público pelo período de 05 (cinco) a 8 (oito) anos, tendo em vista as circunstâncias atenuantes ou agravantes.

d) A demissão simples incompatibiliza o ex-funcionário com o exercício de cargo ou emprego público pelo período de 02 (dois) a 04 (quatro) anos, tendo em vista as circunstâncias atenuantes ou agravantes.

e) A demissão qualificada incompatibiliza o ex-funcionário com exercício de cargo ou emprego público pelo período de 10 (dez) a 15 (quinze) anos, tendo em vista as circunstâncias atenuantes ou agravantes.

64. – **AUTORIA PRÓPRIA** - Considere o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina (Lei nº 6.745/85) e assinale a alternativa **incorreta**:

a) Verificada acumulação proibida de cargos, funções ou empregos e, em processo sumário, provada a boa fé, o funcionário será obrigado a optar por um dos cargos, no prazo de 15 (quinze) dias.

b) O funcionário não poderá exercer mais de uma função gratificada nem participar de mais de um órgão de deliberação coletiva, salvo como membro nato ou quando não perceber remuneração.

c) Constitui acumulação proibida a percepção: conjunta, de pensões civis e militares;

d) O funcionário responde civil, penal e administrativamente, pelo exercício irregular de suas atribuições, sendo as cominações independentes entre si.

e) O funcionário é responsável por todos os prejuízos que, nessa condição, causar ao patrimônio do Estado, por dolo ou culpa, devidamente apurados.

65. – **AUTORIA PRÓPRIA** - Constitui infração disciplinar toda a ação ou omissão do funcionário que possa comprometer a dignidade e o decoro da função pública, ferir a disciplina e a hierarquia, prejudicar a eficiência dos serviços públicos ou causar prejuízo de qualquer natureza à Administração.

Considerando o Regime Disciplinar previsto no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina assinale a alternativa correta:

a) A impontualidade é infração sujeita a suspensão de até 10 dias.

b) Considera-se inassiduidade permanente a ausência ao serviço, sem justa causa, por mais de 30 (trinta) dias consecutivos e inassiduidade intermitente, a ausência ao serviço sem justa causa, por 90 (noventa) dias, intercaladamente, num período de 12 (doze) meses.

c) Deixar de atender convocação para o júri é infração sujeita a suspensão de até 30 dias.

d) As cassações de aposentadoria e disponibilidade aplicam-se: ao funcionário que praticou, no exercício do cargo, falta punível com demissão;

e) A aplicação da infração disciplinar não considerará os antecedentes do funcionário.

66 – **AUTORIA PRÓPRIA** - Considere as seguintes situações:

- Pedro, servidor publico do Estado de Santa Catarina, praticou, em conjunto com Ana, ofensas morais graves a João, cidadão que estava na repartição.

- Manoel, de forma premeditada, elabora afirmação falsa que vem a ser feita pelo mesmo na qualidade de testemunha em processo disciplinar que corre contra Maria.

- Mariana deixa de atender, deliberadamente, requisição da Fazenda Pública porém, arrependida, volta atrás em sua decisão e consegue atender de forma eficaz a requisição (a manifestação da Fazenda Pública que dependia da requisição foi apresentada no prazo, mas a Fazenda Pública teve de correr com a elaboração da peça judicial, o que diminuiu sua qualidade técnica).

- Alex é coagido pelo seu superior hierárquico, o qual ameaça demiti-lo injustificadamente, a ofender moralmente Heitor, desafeto de seu chefe, no ambiente da repartição.

Daniela desobedeceu ordem legal de seu superior hierárquico pela primeira vez.

Marque a alternativa incorreta, considerado agravantes e atenuantes das infrações disciplinares:

a) Alex incorreu em uma circunstância atenuante.

b) Pedro e Ana terão a pena agravada por terem agido em conluio.

c) Mariana terá sua pena atenuada, pois, conseguiu minorar os efeitos de seu ato ilícito.

d) Manoel terá sua pena agravada em razão da premeditação.

e) Daniela terá a pena agravada em razão da indisciplina.

67. – **AUTORIA PRÓPRIA** - Prescreve a ação disciplinar:

a) em 01 (um) ano, quanto aos fatos punidos com repreensão, suspensão, ou destituição de encargo de confiança;

b) em 03 (três) anos, quanto aos fatos punidos com a pena de demissão, de cassação de aposentadoria.

c) em 02 (dois) anos, quanto aos fatos punidos com repreensão, suspensão, ou destituição de encargo de confiança;

d) em 05 (cinco) anos, quanto aos fatos punidos com a pena de suspensão, demissão, de cassação de aposentadoria.

e) Se o fato configurar também ilícito penal, a prescrição será a mesma da ação penal, caso esta prescreva em mais de 10 (dez) anos.

68. – **AUTORIA PRÓPRIA** - Sobre a prescrição disciplinar é correta afirmar que:

a) O prazo de prescrição começa a correr do dia em que o ilícito ocorreu.

b) Nos ilícitos permanentes ou continuados, a prescrição se inicia no dia em que a primeira infração da série foi cometida.

c) O curso da prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar;

d) O curso da prescrição suspende-se com o julgamento do processo disciplinar.

e) Interrompida a prescrição, todo o prazo começa a correr novamente do dia da interrupção.

69. – **AUTORIA PRÓPRIA** - Considera-se autoridade competente para os fins do Estatuto dos Servidores de Santa Catarina, **exceto:**

a) Chefe do Poder Executivo

b) Presidente da Assembleia Legislativa.

c) Presidente do Tribunal de Justiça.

d) Presidente do Tribunal de Contas.

e) Secretário Geral do Estado.

70 – **AUTORIA PRÓPRIA** - Marque a alternativa que apresenta a correlação correta entre os exemplos e as punições a seguir:

a) Exercer o comércio, em circunstâncias que lhe propiciem beneficiar-se do fato de ser também funcionário público. – Suspensão de até 30 dias.

b) Apresentar-se ao serviço sem estar decentemente trajado e me condições satisfatórios de higiene pessoal – Suspensão de até 10 dias.

c) Retirar, sem autorização superior, qualquer documento ou objeto da repartição, salvo se em benefício do serviço público – Suspensão de até 30 dias.

d) Dar causa à instauração de sindicância ou processo disciplinar, imputando a qualquer funcionário infração de que o sabe inocente. – Demissão.

e) Falta de espirito de cooperação e de solidariedade para com os companheiros de trabalho em assuntos de serviço – Repreensão.

GABARITOS

01	02	03	04	05	06	07
B	A	C	D	A	C	C
08	**09**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**
B	A	C	D	A	C	B
15	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**
D	A	C	D	E	E	A
22	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**
C	D	C	E	A	D	E
29	**30**	**31**	**32**	**33**	**34**	**35**
E	D	B	A	E	D	D

36	37	38	39	40	41	42
E	D	B	A	C	E	B
43	**44**	**45**	**46**	**47**	**48**	**49**
D	C	A	A	A	C	E
50	**51**	**52**	**53**	**54**	**55**	**56**
A	C	C	A	C	E	A
57	**58**	**59**	**60**	**61**	**62**	**63**
E	C	E	B	C	C	D
64	**65**	**66**	**67**	**68**	**69**	**70**
C	D	E	C	E	E	E