

RECURSOS HUMANOS

[Como é feita a contagem de Período de Estágio Probatório?](#)

Inicialmente que foi revogado o Decreto Estadual nº 1.945, de 13 de dezembro de 2005, ressalvada sua aplicabilidade nas hipóteses de que tratam os arts. 33 e 34 do DECRETO ESTADUAL Nº 249, de 11 de outubro de 2011, que dispõe sobre o estágio probatório do servidor público civil ocupante de cargo de provimento efetivo da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará, e dá outras providências.

Assim, o Decreto Estadual Nº249/2011 em seu Artigo 2º afirma que o estágio probatório compreende um período de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, durante o qual, mediante processo de avaliação especial de desempenho, serão avaliadas a aptidão e a capacidade do servidor-estagiário para a realização das funções inerentes ao cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado. E o Artigo 9º dispõe que a avaliação especial de desempenho do Servidor estagiário ocorrerá em 04 (quatro) etapas, nesses termos:

“Art. 9º A avaliação especial de desempenho do servidor-estagiário ocorrerá em 4 (quatro) etapas:

I - primeira: a contar do primeiro ao sexto mês de efetivo exercício;

II - segunda: a contar do sétimo ao décimo segundo mês de efetivo exercício;

III - terceira: a contar do décimo terceiro ao vigésimo quarto mês de efetivo exercício; e

IV - quarta: a contar do vigésimo quinto ao trigésimo sexto mês de efetivo exercício, realizada da seguinte forma:

a) do 25º (vigésimo quinto) ao 32º (trigésimo segundo) mês, a chefia imediata preencherá o respectivo campo da ficha constante do Anexo II, lançando média provisória da quarta etapa, conforme ficha constante do Anexo IV deste Decreto;

b) a partir do 33º (trigésimo terceiro) mês, quando o processo de avaliação de desempenho for remetido à autoridade superior para fins de homologação, e até o 36º (trigésimo sexto) mês, a chefia imediata preencherá a ficha complementar de acompanhamento constante do Anexo III deste Decreto, tornando ou não definitiva a média provisória da quarta etapa.

§ 1º. Caso, em decorrência de algum fato verificado entre o 33º (trigésimo terceiro) e o 36º (trigésimo sexto) mês de avaliação, a chefia imediata entenda inviável tornar definitiva a média provisória da quarta etapa, solicitará à autoridade superior o retorno dos autos para refazimento da quarta etapa de avaliação do servidor-estagiário.

§ 2º. Na hipótese prevista no parágrafo anterior, a chefia imediata preencherá a ficha constante do Anexo VII deste Decreto, a qual substituirá a avaliação provisória da quarta etapa anteriormente efetuada com base no Anexo IV.

§ 3º. Uma vez refeita a avaliação da quarta etapa, deverá a respectiva ficha, constante do Anexo VII, ser anexada aos autos para encaminhamento à unidade de recursos humanos do órgão/entidade, que, por sua vez, a remeterá à CESAD para os ajustes necessários em seu parecer conclusivo, na forma do Anexo VIII deste Decreto.

§ 4º. A CESAD encaminhará à autoridade superior, para decisão final, os autos do processo contendo todas as fichas preenchidas, inclusive com o parecer conclusivo devidamente ajustado.”

[Qual o fundamento legal que impede a licença prêmio para cargo comissionado?](#)

O §2º do art. 77 da Lei Estadual nº 5.810/94 – RJU estabelece que ao servidor ocupante de cargo de comissão não serão concedidas as licenças de que dispõe os incisos VI, VII e VIII.

Considerando que a licença a título de prêmio por assiduidade está prevista no inciso XI do referido artigo não há impedimento legal para concessão de licença a comissionados. Entretanto, o período de gozo depende da deliberação do gestor, haja vista que o afastamento do servidor não pode prejudicar o andamento das atividades do órgão.

No que se referem as demais vantagens, o servidor ocupante de cargo comissionado terá direito às vantagens estabelecidas no RJU, que não sejam exclusivas ao servidor estável e/ou ocupante de cargo efetivo.

[É legal a cessão de servidor efetivo para outra esfera de governo?](#)

Sobre afastamento para desempenho de cargo ou emprego em órgãos de outros poderes, há o entendimento de que o servidor no exercício de cargo de provimento efetivo, mediante a sua concordância, poderá ser colocado à disposição de qualquer órgão da administração direta ou indireta da União, do Estado, do Distrito Federal e dos Municípios, com ou sem ônus para o Estado do Pará, desde que observada a reciprocidade (art.31 e art.72, da Lei nº5.810/98).

[Atualmente é possível realizar contratação por tempo determinado?](#)

A legislação referente a contratação por tempo determinado é a Lei Complementar Nº.007 de setembro de 1991, que dispõe:

Art.2º - O prazo máximo de contratação será de seis (6) meses, prorrogável, no máximo, por igual período, uma única vez.

Parágrafo Único – É vedada a nova contratação da mesma pessoa, ainda que para outra função, salvo se já tiver decorrido um (1) ano do término da contratação anterior. (Grifo nosso).

Destacamos o art 6º do Decreto Estadual nº.520/2007, que disciplina as atribuições e os procedimentos para a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas do Poder Executivo Estadual. Assim dispõe o referido artigo:

Art.6º - O órgão ou entidade da administração direta e indireta que necessitar realizar contratação de pessoal por tempo determinado deverá encaminhar o pedido de autorização à Governadora do Estado, indicando obrigatoriamente o seguinte:

I – as razões determinantes da adoção do regime de contratação por tempo determinado;

II – o prazo de sua utilização;

III – o quantitativo de pessoal essencial ao atendimento da necessidade temporária de excepcional interesse público, indicando as funções a serem exercidas;

IV – o custo resultante da contratação por prazo determinado. (Grifo nosso)

Logo cabe à Governadora do Estado autorizar ou não o pedido de contratação.

[Qual portaria que estabeleceu o teto máximo para realizar plantão?](#)

A Lei Nº.6.106/1998, instituiu as gratificações de plantão e de sobreaviso na Administração Pública Estadual em seu art.3º,§ 3º conforme descrição abaixo:

Art.3º - O regime de plantão e sobreaviso será de 6(seis) , 12(doze) e 24(vinte e quatro) horas, de acordo coma as necessidades dos respectivos órgãos.

§3º - Somente será permitido, por profissional, o máximo de 10(dez) plantões e 15(quinze), sobreavisos mensais.

O Decreto 446/2003, que regulamenta o pagamento das Gratificações de Plantão e Sobreaviso previstas na Lei 6.106/98 no art.1º estabelece:

Art.1º - Os servidores da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas que exercem suas atividades profissionais em hospitais, unidades de internação de urgência e emergência, unidade de hemoterapia, unidades de referências e especiais, unidades de atenção psíquico-social e unidades de notificação, captação e distribuição de órgãos farão jus às Gratificações de

Plantão e Sobreaviso.

[Quais os procedimentos para a contratação de pessoa física ?](#)

As aquisições de bens e serviços adquiridos mediante dispensa de licitação devem, obrigatoriamente, estar sujeitas as disposições da Lei Federal Nº.8.666/93, nos termos do art.24 , inciso II. Deve-se observar que o referido dispositivo destaca a impossibilidade da aquisição de bens e serviços de mesma natureza mediante dispensa, no sentido de coibir situações de fracionamento de despesa como forma de burla a aplicação da modalidade de licitação adequada.

Quanto ao limite legal de valor estabelecido para as aquisições mediante dispensa (R\$8.000,00) deverá ser observado se os consecutivos processos poderiam ser ajustados em um único certame ou programados antecipada e adequadamente, levando-se em consideração as especificações do objeto.

Considerando o caso concreto, entendemos que, preliminarmente, deve ser verificado se o tipo de serviço a ser contratado não está vinculado às atividades fins do órgão, situação que deve caracterizar contratação de pessoal sem concurso público.

Caso os serviços a serem contratados possam ser terceirizados, a Secretaria deve efetivar levantamento para verificar se a contratação ultrapassará o limite para dispensa (R\$8.000,00). Caso afirmativo, a contratação deve ser subordinada ao regular processo licitatório sob pena de contratação irregular por meio de dispensa de licitação.

[O servidor efetivo ocupante do cargo em comissão tem direito a licença para tratar de assuntos particulares?](#)

Ao servidor efetivo, poderá ser concedida licença prevista no art.77, inciso VI, § 2º da Lei Estadual Nº. 5.810/94, sem remuneração e desde que não esteja em estágio probatório. No entanto em se tratando de servidor efetivo ocupante de cargo comissionado, o mesmo deve ser exonerado do cargo em comissão por falta de amparo legal, para a manutenção da função, estando o servidor de licença para tratar de interesses particulares.

[Qual o normativo que rege a incorporação de função gratificada no serviço público?](#)

A previsão legal de incorporação de proventos oriundos do exercício de cargo em comissão ou função gratificada, outrora constante da Lei Estadual Nº.5.810/94(RJU), foi revogada pela Lei Complementar Nº.39/2002, sustando também seus efeitos e estabelecendo prazo para garantia do referido direito até 23/01/2003.

Para efeito de maiores informações quanto à questão, sugerimos que seja verificada a Resolução Nº.17.415 TCE (Processo Nº 2002/52831-6 e 2003/502002-3)

[Quais os direitos de servidor lotado na Unidade de vigilância sanitária?](#)

Supondo que o servidor é ocupante de cargo de provimento efetivo, informamos que os direitos e vantagens afetas ao cargo estão previstos na Lei Estadual Nº.5.810/94(RJU), Título III – Dos direitos e vantagens.

[Existe normativo que proíbe a cessão de servidor com ônus para o Estado?](#)

Na esfera estadual, a cessão de servidor público estatutário, ocupante de cargo efetivo, encontra-se disciplinado no Art.13 da Lei Estadual Nº.5.810/94. Tal artigo estabelece que o servidor poderá ser colocado à disposição de qualquer órgão da administração direta ou indireta, da União, do Estado, do Distrito Federal e dos Municípios , com ou sem ônus para o Estado do Pará.Compete aos interessados decidir de quem seria o ônus pelo pagamento da remuneração do empregado.

[Trabalho na Universidade do Estado do Pará e recebo há cinco anos e seis meses gratificação por tempo integral. Gostaria de saber se no meu caso eu faço jus à incorporação dessa gratificação?](#)

A gratificação por tempo integral é concedida a servidores cujas atividades exijam a prestação de serviços além da jornada normal de trabalho, no percentual de 70% sobre o vencimento base. Entretanto, a referida gratificação é ato discricionário do administrador público e tem a natureza transitória não se incorporando aos vencimentos do servidor.

[Qual a jornada máxima diária de trabalho para quem possui Gratificação de Tempo Integral - GTI?](#)

A jornada de trabalho para quem possui Gratificação de Tempo Integral é de 08 h oras diárias (40 horas semanais).

Por oportuno, para maiores esclarecimentos, recomendamos a Leitura do Decret o Estadual nº 2.538, de 20 de Maio de 1994 – que regulamenta a Concessão da Gratificação de Tempo Integral, observado as alterações realizadas pelo Decreto Estadual nº 2.608, de 21 de junho de 1994.

[Quando o ordenador de despesa precisa viajar, quem solicita, autoriza e assina os documentos referentes 's diárias como: empenho e outros documentos](#)

correlatos?

Na omissão de Legislação Estadual sobre o assunto, podese usar, por analogia, o Art. 5º § 1º do Decreto Federal 5.992/06, para dirimir a dúvida em questão. Tal Legislação permite que o próprio ordenador de despesa autorize e assine os documentos referentes a diárias.

Art. 5º

(...)

§ 1º As diárias, inclusive as que se referem ao seu próprio afastamento, serão concedidas pelo dirigente do órgão ou entidade a quem estiver subordinado o servidor, ou a quem for delegada tal competência. (grifo nosso).

No entanto, também há possibilidade de na ausência do ordenador de despesa, o ordenador em exercício, nomeado por aquele, proceda tal autorização

[Quando servidores que não trabalham mais no órgão e estão inscritos em diversos responsáveis, estão incomunicáveis ou não tem interesse em sanar suas pendências, quais os procedimentos que a Administração deve tomar? De quem é a responsabilidade?](#)

O lançamento contábil efetivado na conta "diversos responsáveis" tem como objetivo registrar danos ao erário, abrangendo os possíveis créditos que ainda se encontram em fase de apuração, bem como aqueles que, uma vez apurados, configuram-se como direito em favor da Administração Pública. Tais créditos

são originados por atos, comissivos ou omissivos, que vieram a causar prejuízos ao erário, tais como: ausência de prestação de contas; desvios ou desfalques de bens, valores ou dinheiros públicos e a prática de atos ilegais, ilegítimos ou antieconômicos que possam acarretar prejuízos aos cofres públicos.

Para a apuração dos débitos pendentes de comprovação, o órgão deverá constituir comissão para instauração de Tomada de Contas Especial –TCE, a fim de apur

ar os fatos que resultaram em prejuízo ao Erário, identificar e qualificar os agentes causadores do dano e quantificar o prejuízo sofrido pelos cofres públicos.

De acordo com o Decreto Estadual Nº 1.180/08, Art. 22, nos casos de concessão de suprimento de fundos a servidor comissionado, o ordenador de despesas é responsável pela prestação de contas e/ou pela devolução dos recursos não aplicados, se o suprido for exonerado.

Conforme orientações contidas no Manual do SIAFI (item 2.6.4, assunto 021138 – Diversos Responsáveis), "Caso não se consiga obter o ressarcimento dos créditos pela via administrativa, devem ser adotadas providências com fins de se obter judicialmente a reparação do dano..."

Orientamos que a baixa dos saldos da conta "Diversos Responsáveis", se dê apenas em decorrência do devido ressarcimento do dano apurado ou outro fator que resulte na extinção do objeto que deu origem ao registro

[Qual o prazo para estabilidade do servidor estadual?](#)

De acordo com a Constituição Federal, os servidores serão considerados estáveis após três anos de efetivo exercício, conforme previsto no Art. 41:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

Tal determinação também encontra amparo na Constituição do Estado do Pará, em seu Art. 40. Assim, para efeito de estabilidade, deve ser considerado o prazo de três anos, atendendo ao previsto nas referidas Cartas Magnas

[Servidora de cargo em comissão tem direito a licença maternidade \(180 dias - Lei 7267/09\) e ao auxílio natalidade, nos termos dos arts. 77, III e 160, e do RJU?](#)

A servidora de cargo em comissão também está sob a égide da Lei 5.810/94 que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Estado do Pará. Sendo assim, da mesma forma que a servidora efetiva, aquela tem direito a licença maternidade de 180 dias, conforme alteração do inciso XII do art. 72 do RJU, por força da Lei 7.267/09.

No que se refere ao auxílio natalidade, este será concedido ao servidor (a) que apresentar a certidão do recém nascido, quando da inscrição deste como dependente, conforme dispõe a alínea c do Art. 160 do RJU.

Art. 160 Além das demais vantagens previstas nesta lei, será concedido:

I - Ao servidor:

a)...

b)...

c) auxílio-natalidade, correspondente a um salário mínimo, após a apresentação da certidão de nascimento para a inscrição do dependente;

[Qual a diferença entre dedicação exclusiva e tempo integral?](#)

No âmbito do estado do Pará, o regime de trabalho de Dedicação Exclusiva, deve ser regulamentado por lei específica e pressupõe que os servidores agraciados com esta gratificação não podem ter outro vínculo empregatício remunerado, público ou privado, exceto se permitido na lei específica, desde que haja compatibilidade de horários.

O Tempo Integral é o aumento da jornada de trabalho do servidor, além da jornada normal prevista.

[Se um servidor do Estado ocupava antes um cargo com vínculo temporário, após fazer concurso público, poderá averbar o tempo em que esse vínculo era](#)

[temporário e terá direito a adicional por tempo de serviço e licença prêmio?](#)

De acordo com o entendimento da SEAD, fundamentado no Parecer nº 105/2002-PGE, o período em que o servidor ocupou um cargo com vínculo temporário não pode ser considerado para averbação de tempo de serviço. A referida vedação tem por fundamento o fato do referido adicional não manter relação de compatibilidade com a transitoriedade da contratação.

[Servidor redistribuído de um órgão para outro, pode ter as vantagens e salário do órgão que ele foi redistribuído?](#)

Os direitos dos servidores redistribuídos estão dispostos na Lei Estadual 5810/94, em seu art. 50, § 1º, 2º e 3º conforme descritos a abaixo:

Art. 50 – A redistribuição é o deslocamento do servidor, com o respectivo cargo ou função, para o quadro de outro órgão ou entidade do mesmo Poder, sempre no interesse da Administração.

§ 1º A redistribuição será sempre exoffício, ouvidos os respectivos órgãos ou entidades interessados na movimentação.

§ 2º A redistribuição darseá exclusivamente para o ajustamento do quadro de pessoal às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade.

§ 3º Nos casos de extinção de órgão ou entidade, os servidores estáveis que não puderam ser redistribuídos, na forma deste artigo, serão colocados em disponibilidade até seu aproveitamento.

Diante do exposto o vencimento do servidor quando redistribuído, deverá ser o mesmo percebido pelo órgão de origem. Quanto as vantagens o servidor (redistribuído) terá direito aquelas concedidas pelo órgão em que ficará lotado.

[1- O servidor que possui incorporação de DAS pode ser nomeado para outro cargo? 2- Sendo nomeado é cumulativo o valor da incorporação mais o valor do DAS atual?](#)

1 O servidor que possui incorporação de DAS pode ser nomeado para outro cargo?

Não há impedimento legal para que o servidor que possui incorporação de DAS e m sua remuneração seja nomeado a outro cargo na forma comissionada.

2 Sendo nomeado é cumulativo o valor da incorporação mais o valor do DAS atual?

A Lei Complementar

nº 039/02, atualizada pela LC nº 044/03 dispõe sobre a matéria. Vejamos:

Art. 94. (...)

§ 3º Aos servidores e militares que, na data da publicação desta Lei, possuírem direito adquirido à incorporação do adicional por exercício de representação, cargo em comissão ou função gratificada e que vierem a exercer referidos cargos ou funções a partir dessa data, é vedada a percepção simultânea da vantagem incorporada com a representação devida em razão do exercício de tais cargos ou funções. ressalvado o direito de opção. (NR)

Sendo assim, o servidor não pode acumular os dois DAS, ressalvado o direito de opção como mencionado no dispositivo legal.

[A concessão de licença prêmio deverá ser de acordo com a conveniência e oportunidade da Administração Pública?](#)

É direito do servidor requerer a Licença Prêmio por assiduidade, conforme previsto na Seção IX da Lei Estadual Nº 5.810/94. Entretanto, a Administração Pública pode analisar os critérios e oportunidade e conveniência para a concessão do gozo de licença prêmio, indeferindo o pleito caso haja escassez de recursos

humanos para suprir a demanda do órgão.

Source URL: <http://www.nac.pa.gov.br/content/recursos-humanos>