

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

Concurso Público 2015/16

Técnico do Seguro Social

Regime Jurídico Único



CONTEÚDO

Lei 8.112/1990 e alterações, direitos e deveres do Servidor Público. 2 O servidor público como agente de desenvolvimento social. 3 Saúde e qualidade de vida no serviço público.

Coletânea de Exercícios pertinentes



REGIME JURÍDICO

No direito pátrio, a Administração Pública é dividida em direta, indireta ou fundacional, à luz do art. 37 da Constituição Federal, e, no plano político-administrativo, em federal, estadual, distrital e municipal.

No tocante aos servidores da administração, a Constituição Federal de 1988 denominou, em seu cap. VII, seção II, de servidores públicos civis todos os que prestam serviços à Administração em geral e instituiu o "regime jurídico único e plano de carreira" para a Administração direta, autárquica e fundacional (art. 39-CF), mais tarde regulamentados pela Lei 8.112/90, no plano da administração federal.

A Emenda Constitucional nº 19, publicada no DOU de 5 de junho de 1998, modifica o regime e dispõe sobre os princípios da administração. Em seus 34 artigos promove setenta e sete alterações no corpo das disposições permanentes da Constituição da República, além de criar onze normas de caráter transitório para implementá-las. Esse conjunto de conteúdo administrativo impor-se-á, mercê do princípio do paralelismo inerente ao nosso sistema federativo, à observância pela União, pelos estados-membros, Distrito Federal e municípios.

Os servidores públicos civis e o regime jurídico único

Até o advento da Constituição Federal de 1988, vigoravam no setor público, dois regimes jurídicos de trabalho, o regime estatutário e o celetista. O primeiro, para regular as relações de trabalho dos servidores concursados e o segundo, para os servidores contratados sem a vantagem da estabilidade atribuída ao primeiro. A Nova Carta Constitucional introduziu, em seu Capítulo VII, seção II, a terminologia servidores públicos civis para referir-se a todos os que prestam serviço à Administração e instituiu em seu art. 39, o "regime jurídico único e planos de carreira" para a Administração direta, autárquica e fundacional, significando dizer que não mais será possível a diversidade de contratações na Administração Pública.

Apesar da objetividade da norma em instituir um único regime jurídico para a Administração, não restou clara a exigência de ser de direito público sua natureza.

Doutrinariamente, a questão da natureza jurídica do regime único foi objeto de estudo de vários autores, alguns se inclinando, como Hely Lopes Meireles pela natureza pública do regime e outros em minoria, mas fincados em indiscutível e sólida argumentação, vêm defendendo que a Constituição Federal não determinou previamente o regime único a ser adotado, cabendo a essas pessoas jurídicas de direito público a escolha.

É indiscutível a evolução das relações de trabalho do servidor público com o Estado, com absorção por elas, cada vez mais, de elementos contratuais. A própria Constituição Federal, que determinou a instituição de um regime único, estabeleceu que fosse aplicada aos servidores públicos uma série de direitos próprios do empregado privado. Além disto, outorgou a esses o direito de sindicalização e greve.

É preciso, no entanto, reconhecer que a opção por um regime único se foi fundamental no sentido de unificar as reivindicações dos servidores públicos, também serviu para freá-las.

Tecnicamente o regime estatutário é o regime que estabelece relações jurídicas entre o Estado e o servidor público, com base nos princípios constitucionais e preceitos legais da entidade estatal a que pertence. As regras são estabelecidas unilateralmente pela Administração Pública, elevando retoricamente a supremacia do "interesse público". A relação entre Poder público e servidor não se dá por instrumento contratual mas por regras preestabelecidas, consagrando um verdadeiro contrato de adesão.

Os defensores deste regime jurídico apontam ser o que melhor atende aos princípios constitucionais, consagrados no art. 37 da CF/88, além de atender ao princípio da autonomia administrativa, na medida que cada esfera da Federação organizaria o seu funcionalismo sem a interferência da legislação federal.

Já os defensores do regime contratual (CLT) argumentam que facilitaria o desenvolvimento do processo de negociação e contratação coletiva, além de unificar um maior número de trabalhadores, tanto na administração

direta, como na indireta, dando unidade as suas reivindicações mais gerais e garantindo uma legislação mais abrangente. Nesta perspectiva seria adotado o regime trabalhista como único, incorporando os direitos estatutários conquistados, se mais benéficos que os previstos na CLT.

Confessamos que o servidor público perdeu com a instituição do regime estatutário, pois a CLT impõe o respeito às disposições legais de proteção ao trabalhador e aos contratos coletivos que venham a ser estabelecidos (art.444-CLT), assegurando a inalterabilidade contratual de trabalho por ato unilateral e em prejuízo do empregado (art. 468-CLT). O princípio protetor não convive com a visão administrativa.

Breve comentário sobre a reforma administrativa **EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19, DE 04 DE JUNHO DE 1998**

A reforma administrativa que, realizou profundas modificações, produzindo alterações que vão além do âmbito remuneratório; atingem as condições de seu vínculo jurídico com o Estado, mas sem romper com o principal: o autoritarismo.

Acabou com a exigência do regime jurídico único, abrindo a possibilidade de ser instituída a duplicidade de regime jurídico-institucional e celetista; revisou as condições de obtenção e manutenção da estabilidade, autorizando a demissão por desempenho insuficiente e por necessidade da administração (aprova a demissão destes para que os gastos com pessoal não ultrapassem 60% da receita).

A Carta de 1988 remete no art. 39 § 2º ao art. 7º para conferir vários direitos trabalhistas, especificamente os incisos IV, VI, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII, XXIII e XXX, que estabelecem, a par de outros direitos, garantia de vencimento nunca inferior ao mínimo e irredutibilidade salarial. Direitos estes abraçados pela Lei 8.112/90 que instituiu o regime jurídico único no âmbito federal.

A Constituição Federal também estabeleceu, como regra, o ingresso por concurso público independentemente do regime a ser adotado, embora também tenha previsto a contratação por tempo determinado para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público, ambos também recepcionados pela Lei 8.112/90. Não obstante por razões diversas, alguns administradores públicos têm admitido trabalhadores, através de contratação expressa ou tácita, sem obediência às condições estabelecidas constitucionalmente.

As principais mudanças para os servidores públicos, com a reforma constitucional, foram no tocante a investidura em cargo público, política salarial, estágio probatório, estabilidade, disponibilidade, isonomia e o regime jurídico, conforme veremos mais especificamente a seguir.

No caput do art. 37 foi acrescentado o termo eficiência, passando a vigorar com a seguinte redação, *“A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também ao seguinte”*.

No inciso I do art. 37, foi acrescido o direito a cargo e emprego público aos estrangeiros, antes acessível apenas a brasileiros, todavia precisa ser regulamentado por lei complementar.

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros na forma da lei.

Ao inciso II do mesmo artigo foi acrescentado que a investidura através de concurso público, de provas e títulos será conforme a natureza e complexidade do cargo ou emprego.

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

O inciso V sofreu modificação substancial, a princípio com a ideia de impedir o nepotismo, quando substitui a palavra preferencialmente por exclusivamente para o exercício de cargo de confiança ou comissão. Todavia, ao utilizar a locução a serem preenchidos, quando se reporta aos cargos comissionados, sem embargo, consagrou o nepotismo com a manutenção dos cargos existentes.

Também, observamos no referido texto, que, ao limitar a proibição aos cargos de chefia, direção e

assessoramento, deu outra "brecha legal" ao nepotismo, pois inúmeros são os cargos comissionados sem essas especificações. No Judiciário, por exemplo, temos as funções comissionadas, denominadas de FC (1, 2,3,4,5) que tanto podem ser para cargos de chefias como quaisquer outros, como, por exemplo, datilógrafo de audiência, porteiro, assistente de diretor. As funções gratificadas, denominadas anteriormente de DAS, hoje FC (8,9,10), consideradas de cargos de confiança, com gratificações variadas, podem ser ocupadas por pessoas desprovidas de qualquer vínculo empregatício e destinam-se às funções de assessoramento e direção (a partir da reforma só podem ser preenchidos por servidores de carreira).

Já as primeiras, os ocupantes apenas necessitam estar vinculados a um determinado órgão (prefeituras municipais, por exemplo), ou ao próprio Tribunal, a partir da reforma, pelo que depreendemos do texto, necessariamente devem ser ocupadas por servidores do quadro, mas a limitação se prende a cargo de chefia, direção e assessoramento, eis a "brecha":

V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

A modificação concernente ao direito de greve dos servidores substitui no inciso VII a regulamentação em lei complementar para lei específica.

Vejam os outros aspectos da reforma:

Teto salarial - Nenhum servidor poderá receber, somando proventos, adicionais, prêmios, aposentadorias e até vencimentos decorrentes da acumulação de cargos públicos (nos casos permitidos) etc., mais que os Ministros do Supremo Tribunal Federal, como também não será permitido o acúmulo de aposentadoria com salário acima do teto. Este teto deverá ser definido por lei proposta pelos representantes dos três Poderes, conforme disposição no inciso XI e seguinte do texto constitucional emendado.

Regime jurídico - Acabou o regime jurídico único. A política de administração e remuneração de pessoal agora é definida por conselhos criados pela União, Estados e Municípios. Com isso haverá na Administração tanto servidores estatutários como celetistas. Porém, todos deverão ser submetidos a concurso público para investidura no cargo ou emprego. E os aumentos salariais definidos por lei proposta pelos três Poderes.

Art. 39 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

Estabilidade/estágio probatório - Este foi ampliado de dois para três anos. A reforma acabou a estabilidade do servidor público ao permitir-se no art. 41, inciso III a demissão por insuficiência de desempenho, como já vimos antes.

Isonomia - Acaba a isonomia de vencimentos entre os servidores dos três Poderes. Os servidores com a mesma função podem receber salários diferenciados.

A reforma assegura revisão anual de salários dos servidores mas cada Poder definirá o índice.

As normas examinadas são autoaplicáveis, ou de eficiência imediata, alcançando tanto os contratos em curso, quanto as situações ainda discutidas em processo de conhecimento, sem incidência, portanto, da prescrição e da coisa julgada.



RESUMO

- A Emenda Constitucional nº 19 **ELIMINOU a exigência de REGIME JURÍDICO ÚNICO** para a **administração direta, autárquica e fundacional**.
- Sabemos que a CF previu a existência de um **REGIME JURÍDICO ÚNICO (RJU)** para os servidores da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas - esse **Regime Jurídico Único** é de **natureza estatutária** e no âmbito da União está previsto na Lei 8112/90.

Regime Estatutário → estabelecido por lei em cada esfera de governo (**natureza legal**)

- A Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, **disciplinou o regime de emprego público** do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, no âmbito federal. **Determinou a aplicação do regime celetista** aos servidores federais.
- No entanto, o referido regime apresenta peculiaridades, **aplicando-se a legislação trabalhista naquilo que a lei não dispuser em contrário**. É **imprescindível a criação dos empregos públicos, por leis específicas**. Os atuais cargos do regime estatutário poderão ser transformados em empregos, também por leis específicas.
- **Não poderão submeter-se ao regime trabalhista os cargos de provimento em comissão, bem como os que forem servidores estatutários anteriormente às leis que criarem os empregos públicos.**
- A **contratação dos servidores** deverá ser **precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos**.
- A **rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado NÃO PODERÁ** ser realizada **livremente** pela Administração. Será **imprescindível que se caracterizem as hipóteses previstas** no art. 3º da mencionada lei:
 - **falta grave;**
 - **acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;**
 - **necessidade de redução do quadro de pessoal, por excesso de despesa; e**
 - **insuficiência de desempenho.**
- **Regime Estatutário** significa **a inexistência de um acordo de vontades no que tange às condições de prestação do serviço** - A Administração não celebra contrato com o Servidor Estatutário - **as condições de prestação do serviço estão traçadas na Lei**. O servidor ao tomar posse no cargo público, coloca-se sob essas condições, não tendo, no entanto, o direito à persistência das mesmas condições de trabalho existentes no momento em que ele tomou posse. **Trata-se de um REGIME LEGAL.**
- No caso do **servidor público não existe contrato**, existe um **Estatuto ao qual se submete** - que é o Regime Jurídico Estatutário o qual se ajusta ao interesse público. As modificações são unilaterais porque são ditadas pelo interesse público, daí porque preservam a sua supremacia.
- Importante é a exigência do Concurso Público, que não se limitou ao ingresso na Administração Direta, mas também na Indireta, inclusive nas Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista.

Regime Trabalhista → regido pela CLT, mas submete-se às normas constitucionais (**natureza contratual**)

- O **servidor celetista é ocupante de emprego público**.
- **Não adquirirá estabilidade**. No entanto, a **sua dispensa terá de fundamentar-se em um dos motivos legais**.
- os empregados em geral **regidos pela CLT** possuem um **regime contratual** o que significa dizer que **em princípio ajustam as condições de trabalho** e assim ajustadas **não podem ser modificadas unilateralmente**.



Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

(direitos, deveres e responsabilidades dos servidores públicos civis).

Direitos e Vantagens do Servidor

De ordem **pecuniária**, são o subsídio ou o vencimento, mais as **vantagens pecuniárias (gratificações, adicionais e indenizações)**.

As **gratificações**, pela Lei n. 8.112/91, incluem as parcelas decorrentes do exercício de **função comissionada, cargo em comissão** ou **de natureza especial**, bem como a **gratificação natalina** (décimo terceiro salário). Leis esparsas criam outras gratificações, em prol de determinadas categorias.

Os **adicionais** podem ser de vários tipos e constam de várias leis esparsas, normalmente relacionados ao **local** ou à **natureza do trabalho**. A Constituição, nos direitos sociais, refere-se expressamente ao decorrente de **atividades insalubres, penosas ou perigosas**, de **serviço extraordinário**, por **trabalho noturno** e ao adicional devido nas **férias**.

As **indenizações** decorrem de despesas realizadas pelo servidor em razão do serviço. São a **ajuda de custo** (em caso de mudança permanente, para trabalhar em outra sede), as **diárias** (gastos com deslocamento transitório e eventual) e a **indenização de transporte** (quando o servidor utiliza veículo próprio para realizar atividades externas).

Há também os **benefícios de natureza previdenciária**, devidos ao servidor e aos seus dependentes. A aposentadoria já foi mencionada alhures. Incluem também: o **auxílio-natalidade**, o **auxílio-funeral**, o **salário-família** e o **auxílio-reclusão** (atualmente, estes dois apenas são devidos aos servidores de baixa renda).

Em termos de benefícios previdenciários, há também a **pensão**

São beneficiários das pensões:

- o cônjuge;
- o cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato, com percepção de pensão alimentícia estabelecida judicialmente;
- o companheiro ou companheira que comprove união estável como entidade familiar;
- o filho de qualquer condição que atenda a um dos seguintes requisitos:
 - a) seja menor de 21 (vinte e um) anos;
 - b) seja inválido;
 - d) tenha deficiência intelectual ou mental, nos termos do regulamento;
- a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor; e
- o irmão de qualquer condição que comprove dependência econômica do servidor.

O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho mediante declaração do servidor e desde que comprovada dependência econômica, na forma estabelecida em regulamento.

Ocorrendo habilitação de vários titulares à pensão, o seu valor será distribuído em partes iguais entre os beneficiários habilitados.

A pensão poderá ser requerida a qualquer tempo, prescrevendo tão-somente as prestações exigíveis há mais de 5 (cinco) anos.

Concedida a pensão, qualquer prova posterior ou habilitação tardia que implique exclusão de beneficiário ou redução de pensão só produzirá efeitos a partir da data em que for oferecida.

Direitos de ausência ao serviço

São as **férias**, as **licenças** e os **afastamentos**.

As primeiras **férias** são adquiridas após um ano de serviço, as demais são adquiridas por exercício (para simplificar o controle da Administração).

O art. 81, do Estatuto, lista sete casos de **licenças**, existindo mais cinco casos no capítulo referente à seguridade social. São eles:

- **doença em pessoa da família** (depende de exame médico e impede que, nesse período, o servidor desempenhe qualquer outra atividade remunerada. As alterações na lei excluíram o parente colateral consanguíneo ou afim e incluíram o dependente que viva às expensas do servidor e conste de sua ficha funcional. Também exigiram como requisito a incompatibilidade de horários e reduziu o prazo de remuneração de 90 para 30 dias, prorrogável por mais 30 dias);

- **afastamento do cônjuge ou companheiro** (sem remuneração. Apenas têm direito à lotação provisória em outro órgão se o cônjuge ou companheiro for servidor público);

- **atividade política** (também foi diminuída com a reforma, agora vai do registro da candidatura até o décimo dia seguinte ao pleito, anteriormente era até o décimo quinto dia após o pleito. Os vencimentos são mantidos no período máximo de três meses, antes a lei se referia à remuneração, e permitia até quatro meses);

- **serviço militar**;

- **capacitação** (entrou no lugar da licença-prêmio por assiduidade. Agora, a cada quinquênio de serviço, o servidor pode se afastar por até três meses, no interesse da Administração, para fazer curso de capacitação. Não é acumulável);

- **trato de interesses particulares** (esta, como é sem remuneração, foi ampliada: antes ia até dois anos, agora vai até três anos);

- **desempenho de mandato classista** (foi retirada a remuneração e fixados limites para o número de servidores em licença, a depender do porte da entidade).

No capítulo referente à seguridade social, há a **licença-gestante**, a **licença-paternidade**, a **licença-adoptante**, a licença para **tratamento de saúde** e a licença por **acidente em serviço**.

Observe-se que nas licenças em geral, o tempo é contado para todos os efeitos legais. No caso de **mandato classista**, o tempo não conta para fins de **promoção**. No caso de licença para **atividade política** e em face de **doença em pessoa da família**, o tempo apenas é contado para **disponibilidade** e **aposentadoria**. No caso de **afastamento do cônjuge ou companheiro**, ou **trato de interesses particulares**, o tempo não é contado para **nenhum efeito**.

Sob o nome **afastamento**, a lei menciona apenas três hipóteses: **serviço em outro órgão ou entidade, exercício de mandato eletivo e estudo ou missão no exterior**.

Há, porém, quatro hipóteses que a lei denominou "**concessões**": **doação de sangue** (1 dia), **alistamento eleitoral** (2 dias), **casamento** (8 dias) e **falecimento de pessoa da família** (8 dias).

Por fim, há algumas hipóteses "**inominadas**": **participação em programa de treinamento, participação do tribunal do júri, deslocamento para nova sede, participação em competição desportiva e serviço em organismo internacional** do qual o Brasil participe ou com o qual coopere.

Em todas essas hipóteses, o tempo de serviço é contado para todos os fins, salvo no caso de **mandato eletivo**, quando não se conta para fins de **promoção**.

Texto expresso na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990

Título III
Dos Direitos e Vantagens
Capítulo I
Do Vencimento e da Remuneração

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Parágrafo único. ~~Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário mínimo. (Revogado pela Medida Provisória nº 431, de 2008). (Revogado pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

☞ Simples de entender: "**vencimento**" é nome do salário do servidor público.

Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

☞ A "**Remuneração**" é um conceito mais abrangente: é composto do vencimento e tudo o mais que a lei mandar pagar ao servidor, isto é, horas extras, adicional noturno, ajudas de custos, etc.

§ 1º A remuneração do servidor investido em função ou cargo em comissão será paga na forma prevista no art. 62.

§ 2º O servidor investido em cargo em comissão de órgão ou entidade diversa da de sua lotação receberá a remuneração de acordo com o estabelecido no § 1º do art. 93.

§ 3º O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

§ 4º É assegurada a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do mesmo Poder, ou entre servidores dos três Poderes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho.

§ 5º Nenhum servidor receberá remuneração inferior ao salário mínimo.

☞ A isonomia de vencimentos quer dizer "**igualdade**" de salário a todos os que estão em cargos/funções semelhantes: às vezes num quadro de carreira um "**auxiliar**" faz as mesmíssimas funções de um "**datilógrafo**" pertencente a um outro quadro de carreira. Não é justo que ganhem diferentemente: devem ter isonomia (igualdade) de vencimentos.

Da mesma forma, não é justo que o auxiliar do Poder Legislativo, que executa as mesmas tarefas (e tenha as mesmas responsabilidades) que um auxiliar (ou cargo com outro nome) do Executivo (ou do Judiciário), ganhe mais (ou menos) que este. Claro que nessa proibição de diferença de vencimento não se incluem as vantagens pessoais, como os adicionais por tempo de serviço, etc.

Art. 42. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração, em espécie, a qualquer título, no âmbito dos respectivos Poderes, pelos Ministros de Estado, por membros do Congresso Nacional e Ministros do Supremo Tribunal Federal.

☞ Este dispositivo está superado pela nova redação dada ao art.37-XII - CF: "*a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal*"

Parágrafo único. Excluem-se do teto de remuneração as vantagens previstas nos incisos II a VII do art. 61.

☞ *Proibida qualquer gratificação adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie semelhante.* Funcionário não pode ganhar mais que um teto!!!

Segundo este parágrafo único, esse teto só atingiria seu "salário-básico", ou seja, não permitir que o servidor superasse o teto, se o total de seu vencimento ultrapassasse tal limite, por causa da gratificação natalina; ou do adicional por tempo de serviço; ou do adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas; ou do adicional pela prestação de serviço extraordinário; ou do adicional noturno; ou do adicional de férias.

Art. 43. (Revogado pela Lei nº 9.624, de 2.4.98)

Revogado, em razão da fixação do fator de até 25,641 para a relação entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos (art. 18 da Lei 9.624, de 2/4/98)

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;
II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata.

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício.

Acrescentada a expressão "sem motivo justificado" para deixar claro que a perda da remuneração só ocorre nessa hipótese de falta.

Excluído o limite de 60 minutos e flexibilizada a compensação de horários nos casos de atrasos, ausências justificadas e saídas antecipadas até o mês subsequente, com a anuência da chefia imediata, conjugando o interesse da Administração e os imprevistos cotidianos.

Art. 45. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

§ 1º Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento em favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento. *(Redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 2015)*

§ 2º O total de consignações facultativas de que trata o § 1º não excederá trinta e cinco por cento da remuneração mensal, sendo cinco por cento reservados exclusivamente para a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito. *(Incluído pela Medida Provisória nº 681, de 2015)*

Art. 46. As reposições e indenizações ao erário, atualizadas até 30 de junho de 1994, serão previamente comunicadas ao servidor ativo, aposentado ou ao pensionista, para pagamento, no prazo máximo de trinta dias, podendo ser parceladas, a pedido do interessado.

De início cumpre distinguir reposição de indenização: o dinheiro que o servidor pegou e deveria devolver aos cofres públicos, mas não devolveu, deverá ser repostado; já os danos que o servidor causar à administração (por culpa ou dolo) deverão ser indenizados.

Destaque-se que a nova redação determinou a atualização do valor: a correção monetária foi limitada a 30.06.94 (quando instituído o plano real), uma vez que, de lá para cá a inflação não teve vulto maior; ainda com a correção o funcionário-devedor saiu beneficiado, pois há um expressivo resíduo inflacionário desde então, minimizando seu débito para com os cofres públicos, privilegiando-o em detrimento do patrimônio do povo,

A necessidade de comunicação prévia visa a prevenir o funcionário, para que este organize suas finanças e não seja surpreendido com o desconto, evitando privações e/ou calotes de suas outras dívidas (o que o desabonaria, descredenciando-o e desabonando a própria administração pública).

§ 1º O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a dez por cento da remuneração, provento ou pensão.

Destaque-se, porém, que a limitação da parcela em 10% é restrita à indenização, ou seja, àqueles casos em que o servidor está pagando os danos causados ao erário. Para os casos de reposição o limite é maior, já que o servidor já passou a mão no dinheiro público, e deveria tê-la devolvido de uma só vez,

§ 2º Quando o pagamento indevido houver ocorrido no mês anterior ao do processamento da folha, a reposição será feita imediatamente, em uma única parcela.

Observe que a limitação aqui refere-se à reposição: o limite é maior porque o servidor já passou a mão no dinheiro público, e deveria tê-lo devolvido de uma só vez, e só o fato de estar sendo parcelada a restituição já é uma grande vantagem para ele.

§ 3º Na hipótese de valores recebidos em decorrência de cumprimento a decisão liminar, a tutela antecipada ou a sentença que venha a ser revogada ou rescindida, serão eles atualizados até a data da reposição.

☞ Este é um caso particular de reposição: o funcionário recebeu "a mais" num mês, e deve, logo no mês seguinte, devolver tudo de uma só vez - até para que ele nem tenha tido tempo de gastar aquele excesso e, assim, nem sinta a falta do desconto único.

Art. 47. O servidor em débito com o erário, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de sessenta dias para quitar o débito.

☞ Se o funcionário que causou o dano e tem o dever de indenizar - ou aquele que recebeu a mais e deve repor - acabou sendo demitido (mandado embora), ou pediu a conta (exoneração) para fugir do desconto - obviamente será impossível descontar de seu "salário" (vencimento) a indenização devida. O Estatuto determina que o ex-funcionário pague o débito em 60 dias.

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição em dívida ativa.

☞ Mas, e se o servidor não pagar no prazo de 60 dias? Simplesmente, a União inscreverá a dívida, e executará, judicialmente, o valor devido. Será como uma cobrança qualquer, em que o juiz mandará o devedor pagar, penhorando seus bens para pagamento da dívida.

Art. 48. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.

☞ O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, sequestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial. O salário de todo trabalhador é "impenhorável", ou seja, não pode ser usado para obrigá-lo a pagar suas dívidas. Assim o declara a C.L.T. E com o servidor público não poderia ser diferente: também seu "salário" (vencimentos, remuneração, provento) não pode ser penhorado.

O "arresto" é uma espécie de penhora, tal qual o "sequestro" produz o mesmo efeito, ou seja, garante a execução judicial. Não se aplicam eles ao vencimento do servidor público. Há uma única exceção: apenas para pagamento de pensão alimentícia (pensão que devemos a filhos, ou à ex-esposa) é que pode haver penhora (e, portanto, também o arresto e o sequestro).

Capítulo II Das Vantagens

Art. 49. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

☞ Vantagens são os acréscimos ao vencimento (salário) do servidor público. Cada vantagem tem uma causa de ser. Confira:

I - indenizações;

- São reposições, ou seja, espécie de reembolso, ao funcionário, por despesas que ele teve.

II - gratificações;

- São compensações, isto é, como ele se submete a uma situação especial, ele é recompensado, recebendo um acréscimozinho em seu "salário" (vencimento).

III - adicionais.

- São acréscimos inerentes à natureza, ou às condições do serviço prestado pelo servidor, também para recompensá-lo, por tais condições desfavoráveis.

§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

☞ A própria natureza da indenização impede que tal verba seja incorporada ao vencimento: se ela é mero reembolso por algum dispêndio (gasto), que o servidor suportou em seu bolso - só se justifica seu pagamento, quando e enquanto o servidor realizou tais despesas, daí merecendo o reembolso.

§ 2º As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados