

# SISTEMA REMUNERATÓRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS E SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

*MUCHON, Deilon Renato Souza (G/FACINAN)*

*OLIVEIRA, Gustavo Pagliarini de (D/FACINAN)*

Resumo: A Constituição Federal de 1988 prevê o sistema remuneratório dos servidores públicos, assim como os critérios para sua fixação, a forma de remuneração de determinadas carreiras e os limites máximos dessa retribuição pecuniária. Tal sistema agrega o vencimento, remuneração e subsídios. O primeiro retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei ou seja valor-base fixado em lei, enquanto que o segundo engloba o vencimento mais vantagens pecuniárias permanentes, por sua vez o terceiro conceituado no art. 39 § 4º da Carta Magna. Os direitos e vantagens dos servidores públicos estão regidos na Lei n. 8112/90. E sofreu modificações com a Emenda Constitucional nº 19/98.

**Palavra-chave:** Constituição – Servidores Públicos – Sistema

Sumário: 1. INTRODUÇÃO. 2. VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO  
2.1. REGIME DE SUBSÍDIOS. 3. INDENIZAÇÕES. 4. GRATIFICAÇÕES  
E ADICIONAIS. 5. DIREITOS DE AUSÊNCIA AO SERVIDOR. 6.  
DIREITO DE PETIÇÃO. 7. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

## 1. INTRODUÇÃO:

Emenda Constitucional nº 19/98 trouxe modificações significativas no sistema remuneratório dos servidores públicos. Além de excluir do artigo 39 o princípio da isonomia de vencimentos, introduziu, ao lado do atual regime, o regime de subsídios para determinadas categorias de agentes públicos.

A Constituição de 1988, seguindo a tradição das Constituições anteriores, fala ora em remuneração, ora em vencimentos para referir-se à remuneração paga aos servidores públicos pelas entidades da Administração Pública direta ou indireta. A legislação infraconstitucional incumbe-se de dar o conceito legal.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2005:458), esclarece que “a regra que tem prevalecido, em todos os níveis de governo, é a de que os estípedios dos servidores públicos compõem-se de uma parte fixa, representada pelo padrão fixado em lei, e uma parte que varia de um servidor para outro, em função de condições

especiais de prestação do serviço, em razão do tempo de serviço e outras circunstâncias previstas nos estatutos funcionais e que são denominadas, genericamente, de vantagens pecuniárias, elas compreendem, basicamente, adicionais, gratificações e verbas indenizatórias”.

Para melhor compreensão deste artigo, convém analisar sistematicamente a normativa jurídica da lei n. 8.112/90 que elenca diversos direitos e vantagens do servidor público federal, incluindo: a) vencimento; b) indenizações; c) gratificações; d) diárias; e) adicionais; f) férias; g) licenças; h) concessões; e i) direito de petição.

## **2. VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO.**

Os arts. 40 e 41 do Estatuto do Servidor Público diferenciam vencimento e remuneração.

Vencimento é um conceito mais restrito, pois consiste na retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei.

Já a remuneração, noção de alcance mais abrangente, é o vencimento do cargo, somado às vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei. Assim temos remuneração, igual, vencimento mais vantagens.

O direito ao vencimento é inerente ao regime dos servidores estatutários como decorrência da proibição de enriquecimento sem causa por parte do Estado. Além disso, é expressamente proibida a prestação de serviços gratuitos, salvo nos casos previstos em lei (art. 4º da Lei n. 8112/90).

Vale destacar que o menor valor pago ao agente público, independentemente do tipo de vinculação com o Estado, é o salário mínimo, de acordo com o art. 39, § 3º da Constituição Federal Brasileira.

Importante mencionar, no entanto, que, nos termos da Súmula Vinculante n. 6 do Supremo Tribunal Feral, foi reconhecida importante exceção ao mínimo remuneratório: “Não viola a Constituição o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para as praças prestadoras de serviço militar inicial”. “Praças” são os indivíduos recém-incorporados ao serviço militar, única hipótese em que o ordenamento jurídico pátrio admite remuneração inferior ao salário mínimo.

O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível, sendo vedado o recebimento de remuneração inferior ao salário mínimo (art. 41, § 5º, do Estatuto). Entretanto, o princípio da irredutibilidade

de vencimentos não é absoluto, podendo haver redução de remuneração nos casos de adaptação de valores ao teto constitucional ou sistema de pagamentos por subsídios (art. 37, XV, da CF).

O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de arresto, seqüestro ou penhora, salvo no caso de prestação de alimentos resultantes de determinação judicial, como se verifica no art. 48 da Lei n. 8112/90.

A despeito da impossibilidade de constrição judicial sobre os valores remuneratórios, há possibilidade de descontos amparadas por lei. É o que se verifica a seguir:

No caso de falta do servidor, devem ser descontadas a remuneração do dia em que o servidor faltar sem motivo justificado e a parcela de remuneração diária proporcional aos atrasos ou ausências injustificadas, salvo na hipótese de compensação de horários até o subsequente ao da ocorrência.

Nos casos de danos ou prejuízos ao erário, segundo Alexandre Mazza (2011:443), “Sendo o condenado a realizar reposições ou pagar indenizações ao erário, o servidor ativo, aposentado ou pensionista será previamente notificado para pagamento ou no prazo máximo de trinta dias, podendo o valor ser parcelado a pedido do interessado. Nesse caso, o valor de cada parcela não poderá ser inferior a 10% cento da remuneração, provento ou pensão”.

Há também a possibilidade, nos termos do parágrafo 2º do artigo 130 da Lei 8112/90, do servidor público que for punido com a suspensão, no interesse da administração, converter a suspensão em multa, no percentual de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

A própria Constituição Federal Brasileira fixou parâmetros para a fixação do cálculo para remuneração dos servidores públicos, Art. 39, § 1º - A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará: I – A natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; II – Os requisitos para a investidura; e III – As peculiaridades dos cargos.

Questão que tem gerado bastante controvérsia no mundo jurídico diz respeito ao teto remuneratório dos servidores públicos que, por força da Emenda Constitucional 41/2003, foi novamente alterado o artigo 37, inciso XI, da CF, passando a vigorar com seguinte redação:

*XI - 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, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos; (Redação da EC nº 41/19.12.2003-DOU 31.12.2003)".*

De sua leitura é importante ressaltar, o regime jurídico, sendo que o teto remuneratório abrange todos os servidores públicos, ocupantes de cargo, funções e empregos públicos, independentemente do regime jurídico adotado, que pode ser tanto o estatutário como o trabalhista.

Do valor, o teto remuneratório corresponderá ao valor do subsídio mensal do Ministro do Supremo Tribunal Federal, incluindo neste caso, o valor das vantagens pessoais ou de qualquer natureza.

Importante exceção ocorre no caso das parcelas indenizatórias, que por força do parágrafo 11 do artigo 37, não integrarão o teto remuneratório do servidor as parcelas de natureza indenizatória, desta forma, o valor recebido a título de indenização poderá exceder o teto neste sentido, superar o valor do subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal.

As empresas públicas e sociedade de economia mista, por força do parágrafo 9º do artigo 37 da CF, a regra é que as empresas públicas e sociedades de economia mista não estão incluídas na limitação ao teto remuneratório. Entretanto, em se tratando da hipótese de recebimento de recursos da União, o teto remuneratório deverá ser observado.

## **2.1 REGIME DE SUBSÍDIOS.**

Com o objetivo de coibir os “supersalários”, comuns no serviço público brasileiro especialmente antes da Constituição de 1988, a Emenda Constitucional n. 19/98 alterou a redação do art. 39, § 4, da CF, criando a remuneração em parcela única denominada subsídio, válida para algumas categorias de agentes públicos. Em consequência, não tem a natureza de ajuda, socorro, auxílio, mas possui caráter retributivo e alimentar.

O dispositivo básico para se entender a idéia de subsídio é o § 4º do artigo 39, introduzido pela Emenda Constitucional n. 19/98, que o prevê como “parcela única, vedado acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o dispositivo do art. 37, X e XI”.

Como ensinava Celso Antônio Bandeira de Mello, em seu Curso de Direito Administrativo (edição de 2002, p. 250), “assim, na vedação estabelecida, só não se incluem as verbas indenizatórias, qual, por exemplo, o pagamento de “ajudas de custo” para acobertar despesas de mudança do servidor designado para servir em local fora da sede, ou a do art. 57, § 7º, onde se prevê que os senadores e deputados perceberão, quando de sessão legislativa extraordinária, um pagamento de parcela “indenizatória”, não superior ao subsídio mensal que lhe corresponde”.

Maria Sylvia Zanella di Pietro (2005:463), “com isso, ficam derogadas, para os agentes que percebam subsídios, todas as normas legais que prevejam vantagens pecuniárias como parte da remuneração. Em consequência, também, para remunerar de forma diferenciada os ocupantes de cargos de chefia, direção, assessoramento, e os cargos em comissão, terá a lei que fixar, para cada qual, um subsídio composto de parcela única. O mesmo se diga com relação aos vários níveis de cada carreira abrangida pelo sistema de subsídio”.

O pagamento mediante subsídio é aplicável somente aos seguintes agentes públicos: a) Chefes do Executivo (Presidente, Governadores e Prefeitos); b) Parlamentares; c) Magistrados; d) Ministros de Estado; e) Secretários estaduais, distritais e municipais; f) Membros do Ministério Público; g) Integrantes da Defensoria pública; h) Membros da Advocacia Pública; i) Integrantes das polícias federal, rodoviária federal, ferroviária federal e polícias civis.

Facultativamente, a remuneração dos servidores públicos organizados em carreira também poderá ser fixada no sistema de subsídios (art. 39, § 8º, da CF).

### **3. INDENIZAÇÕES.**

Excetuado o caso do regime de subsídios, em que é vedado o recebimento de parcelas remuneratórias diversas do valor fixado pela lei, aos demais servidores, além de seu vencimento, outras parcelas poderão ser pagas.

A lei 8.112/90 estabelece três tipos de vantagens pecuniárias que poderão ser pagas ao servidor, as indenizações, gratificações e adicionais. As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento, mas as gratificações e os adicionais são incorporados nos termos previstos na legislação.

As indenizações são fixadas em quatro espécies: ajuda de custo, diárias de viagem, indenização de transporte e auxílio moradia.

A ajuda de custo tem como objetivo compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, não podendo seu valor superar o montante equivalente a três meses da remuneração do servidor.

A administração deverá arcar com suas despesas de transporte e de sua família, compreendendo passagem, bagagem e bens pessoais.

À família do servidor que falecer na nova sede é assegurada ajuda de custo e transporte para a localidade de origem, dentro do prazo de um ano, contado do óbito.

O servidor, entretanto, não terá direito ao recebimento da ajuda de custo se a mudança ocorrer por seu próprio interesse ou se seu cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor vier a ter exercício na mesma sede. Também não será concedida ajuda de custo ao servidor que se afastar do cargo, ou reassumi-lo, em virtude de mandado eletivo.

O servidor ficará obrigado a restituir a ajuda de custo quando, injustificadamente, não se apresentar na nova sede no prazo de 30 (trinta) dias.

De acordo com o Art. 58 da Lei n. 8112/90, as diárias por deslocamento devidas ao servidor que, a serviço, afastar-se da sede em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional ou para o exterior, tendo direito a passagens e diárias a indenizar as parcelas de despesas extraordinária com pousada, alimentação e locomoção urbana, exceto se o deslocamento da sede constituir exigência permanente de cargo. Também não fará jus a diárias o servidor que deslocar dentro da mesma região metropolitana.

O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, deve restituí-las, no prazo de 05 (cinco) dias, retornando em prazo menor, restituirá as diárias recebidas em excesso, também no prazo de 05 dias.

As indenizações de transporte (art. 60), a regra é que o transporte de servidores públicos seja realizado com veículos públicos. Entretanto, há casos em que o servidor viaja com seu próprio veículo. Trata-se de hipóteses previstas em regulamento, em que o servidor, por força de atribuições próprias de seu cargo, utiliza-se de meio próprio para a locomoção. Desta forma, neste caso, fará jus a indenização de transporte.

Do auxílio moradia, instituído pela lei 11.355/06, que inseriu os artigos 60-A até 60-E na lei 8112/90, o auxílio-moradia surgiu para compensar os gastos do servidor com aluguel de moradia ou com os custos de hospedagens em hotéis.

De acordo com o artigo 60 o auxílio-moradia é o ressarcimento das despesas comprovadamente realizadas pelo servidor com aluguel de moradia ou com meio de hospedagem administrado por empresa hoteleira, no prazo de um mês após a comprovação da despesa pelo servidor. A concessão do auxílio-moradia tem como requisitos, art. 60 da lei 8112/90:

I – não exista imóvel funcional disponível para uso pelo servidor; II – o cônjuge ou companheiro do servidor não ocupe imóvel funcional; III – o servidor ou seu cônjuge ou companheiro não seja ou tenha sido proprietário, promitente comprador, cessionário ou promitente cessionário de imóvel no Município aonde for exercer o cargo, incluída a hipótese de lote edificado sem averbação de construção, nos doze meses que antecederem a sua nomeação; IV – nenhuma outra pessoa que resida com o servidor receba auxílio-moradia; V – o servidor tenha se mudado do local de residência para ocupar cargo em comissão ou função de confiança do tipo DAS 4,5 ou 6; VI – o Município no qual assuma o cargo em comissão ou função de confiança não pertença a mesma região metropolitana em relação ao local da residência ou domicílio do servidor; VII – o servidor não tenha sido domiciliado ou tenha residido no Município, nos últimos doze meses, aonde for exercer o cargo em comissão ou função de confiança, desconsiderando-se prazo inferior a sessenta dias dentro desse período; VIII – o deslocamento não tenha sido por força de alteração de lotação ou nomeação para cargo efetivo; e IX – o deslocamento tenha ocorrido após 30 de junho de 2006.

É importante destacar que o valor mensal do auxílio-moradia é limitado a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do cargo em comissão, função comissionada ou cargo de Ministro de Estado ocupado, não podendo superar a 25% (vinte e cinco por

cento) da remuneração Ministro de Estado, limitando-se ainda, ao valor do ressarcimento de até R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais).

Outra questão importante diz respeito ao prazo, dentro de cada período de 12 (doze) anos, o pagamento do auxílio moradia será limitado a um período não superior a 8 (oito) anos. Por fim, é importante ressaltar que no caso de falecimento, exoneração, colocação de imóvel funcional à disposição do servidor ou aquisição de imóvel, o auxílio-moradia continuará sendo pago por um mês.

#### **4. GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS.**

Além dos vencimentos e das vantagens, o servidor público tem direito ainda às seguintes retribuições, gratificações e adicionais, conforme Art. 61 da Lei 8112/90:

I – retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento; II – gratificação natalina, no valor de 1/12 da remuneração correspondente ao mês de dezembro por mês de exercício no ano corrente; III – adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas; IV – adicional pela prestação de serviço extraordinário, remunerado com acréscimo de 50% em relação à hora normal trabalhada; V – adicional noturno, referente a serviços prestados entre as 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, sendo o valor-hora acrescido de 25%, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos; VI – adicional de férias, no valor de 1/3 da remuneração do período de férias; VII – outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho; e VIII – gratificação por encargo de curso ou concurso.

Necessário distinguir-se gratificação de adicional. Ambas são vantagens pecuniárias concedidas pela Administração, mas vantagens distintas com finalidades diversas e concedidas por motivos diferentes.

O adicional é uma vantagem que a Administração concede ao servidor em razão do tempo de exercício ou em face da natureza peculiar da função, que exige conhecimento especializado ou um regime próprio de trabalho. O adicional relaciona-se com o tempo ou com a função. Por ter natureza perene, o adicional, em princípio, adere aos vencimentos, sendo de caráter permanente. Um exemplo prático ocorre com o trabalhador celetista que exerce suas funções no horário noturno, este servidor público tem direito ao recebimento do adicional noturno. Desta

forma, para os servidores que desempenham suas funções no horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, o valor-hora será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), a título de adicional noturno.

Cabe relatar que os adicionais não se incorporam na remuneração do servidor, pois o direito a seu recebimento cessará com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão. Por expressa previsão legal, a administração pública deverá manter controle permanente das atividades de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

De outra banda, instituto diametralmente distinto é a gratificação. A gratificação é uma vantagem pecuniária atribuída precariamente ao servidor que está prestando serviços comuns da função em condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade, ou concedida como ajuda aos servidores que reúnam as condições pessoais que a lei especifica.

No dizer do saudoso administrativista HELY LOPES MEIRELLES (DIREITO ADMINISTRATIVO BRASILEIRO, Malheiros, 21ª edição, 1996, p. 416 e ss.), “As gratificações - de serviço ou pessoais - não são liberalidades puras da Administração; são vantagens pecuniárias concedidas por recíproco interesse do serviço e do servidor, mas sempre vantagens transitórias, que não se incorporam automaticamente ao vencimento, nem geram direito subjetivo à continuidade de sua percepção. Na feliz expressão de Mendes de Almeida, são partes contingentes, isto é, partes que jamais se incorporarão aos proventos, porque pagas episodicamente ou em razão de circunstâncias momentâneas”.

Desse modo, percebe-se que as gratificações são concedidas pela Administração a seus servidores em razão das condições excepcionais em que está sendo prestado um serviço comum (as chamadas gratificações *propter laborem*) ou em face de situações individuais do servidor (*propter personam*), diversamente dos adicionais, que são atribuídos em face do tempo de serviço (*ex facto officii*). Daí por que a gratificação é, por índole, vantagem transitória e contingente.

Instituída pela Lei Complementar n. 744/93, constitui uma gratificação *propter laborem*, ou seja, uma gratificação de serviço. Consoante ensinamentos de HELLY LOPES MEIRELLES (1996:417), “Nessa categoria de gratificações entram, dentre outras, as que a Administração paga pelos trabalhos realizados com risco de vida e saúde; pelos serviços extraordinários; pelo exercício do Magistério, pela representação de gabinete, pelo exercício em determinadas zonas ou locais; pela

participação em banca examinadora ou comissão de estudo ou de concurso; pela transferência de sede (ajuda de custo); pela prestação de serviço fora da sede (diárias). Essas gratificações só devem ser percebidas enquanto o servidor está prestando o serviço que as enseja, porque são retribuições pecuniárias *pro labore faciendo e propter laborem*.

Cessado o trabalho que lhes dá causa ou desaparecidos os motivos excepcionais e transitórios que as justificam, extingue-se a razão de seu pagamento. Daí por que não se incorporam automaticamente ao vencimento, nem são auferidas na disponibilidade e na aposentadoria, salvo quando a lei expressamente o determina, por liberalidade do legislador”.

## **5. DIREITOS DE AUSÊNCIA AO SERVIDOR.**

Os direitos e vantagens que implicam ausência ao serviço são os seguintes: a) férias, b) licenças e c) afastamentos.

De acordo com o Art. 77 da Lei n. 8112/90 “As férias constituem-se em direito a um descanso anual, por 30 dias consecutivos, e a que se faz jus a partir da completude do primeiro ano de exercício, sendo remuneradas com 1/3 além da retribuição normal do servidor. Em razão de necessidade de serviço, as férias podem ser acumuladas até o máximo de dois períodos.

As férias podem ser acumuladas até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço. Desde que assim requeridas pelo servidor e não contrariarem o interesse da administração pública poderão ser parceladas em até três etapas, sendo vedado o desconto de seu período por ocasião de faltas ao serviço. O pagamento da remuneração das férias, com o respectivo adicional, será efetuado em até dois dias antes do início do respectivo período.

O servidor terá direito ao recebimento de um adicional correspondente 1/3 (um terço) do valor de sua remuneração no período de concessão de suas férias, que será pago independentemente de sua solicitação. Os servidores que exerçam função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocuparem cargo em comissão, terão direito que a respectiva vantagem seja considerada no cálculo do adicional de férias.

Os direitos e vantagens de ausência de serviço estão ligados também, principalmente, nas licenças e afastamentos.

Para Celso Antônio Bandeira de Mello (1996: 286);

Entre licenças e afastamentos não há diferenças, senão a de nomes. Aliás, alguns afastamentos foram rotulados pela Lei n. 8112 como “concessões” e outros foram previstos sem qualquer designação. Há 12 espécies de licenças e 12 variedades de afastamentos, perfazendo um total de 24 variedades de direitos de ausência ao serviço, tirantes as férias.

Ressalva-se que este trabalho tratar-se-à apenas das principais espécies de licenças e afastamentos.

As licenças nada mais são além de afastamentos do serviço pleiteados pelo servidor.

O art. 83 da Lei n. 8112/90, trata da licença por motivo de doença em pessoa da família, “concedida, sem prejuízo dos vencimentos, por motivo de doença do cônjuge ou companheiros, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas. O servidor, nesse caso de doença familiar, tem direito à licença, sendo o seu deferimento uma decisão vinculada da Administração Pública”.

A licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, que é concedida por prazo indeterminado e sem remuneração para o servidor acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para exercício de mandato eletivo. A licença cedida para o serviço militar art. 85, com remuneração ao servidor. Para atividade política art. 86, sem remuneração ao servidor. Capacitação profissional art. 87, sem prejuízo da remuneração. Quando tratar de interesses particulares art. 91, sem remuneração. E para desempenho de mandado classista art. 92 que é concedida sem remuneração.

Além das licenças acima mencionadas o Estatuto prevê quatro tipos diferentes de afastamento, a saber: I – para servir a outro órgão ou entidade (art. 93); II – para exercício de mandato eletivo (art. 94); III – para estudo ou missão no exterior (art. 95); e IV – para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país (art. 96-A).

Há previsão também de concessão ao servidor do direito de ausentar-se sem prejuízo da remuneração: I – por um dia, para doação de sangue; II – por dois dias, para se alistar como eleitor; III – por oito dias consecutivos em razão de: a)

casamento; ou b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. Neste caso, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

Ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência física, também será concedido horário especial, exigindo-se, porém, neste caso, a compensação de horário.

## **6. DIREITO DE PETIÇÃO.**

O direito de petição é assegurado a todos os servidores que, em defesa de direito ou interesse legítimo, desejem requerer aos Poderes Públicos. O Capítulo VIII da Lei n. 8112/90, nos arts. 104 a 115, é todo dedicado ao direito de petição, assegurando ao servidor público o direito de requer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.

Para garantir o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, na repartição, ao servidor ou a procurador por ele constituído. Sua petição de requerimento será dirigida à autoridade competente para decidi-lo, devendo ser encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver subordinado o servidor.

O servidor poderá efetuar o pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo este, ser renovado. A autoridade competente deverá despachar o pedido de reconsideração ou o requerimento no prazo de 05 (cinco) dias e decidi-lo dentro de 30 (trinta) dias.

A decisão que indeferir o pedido de reconsideração ou indeferir o requerimento poderá ser atacada por recurso hierárquico, no prazo de trinta dias. Neste caso, o recurso deverá ser dirigido à autoridade imediatamente superior à que praticou o ato, podendo o encaminhamento ser realizado por intermédio da autoridade a que estiver subordinado o servidor.

É facultado à autoridade responsável pelo julgamento do recurso hierárquico, conceder efeito suspensivo ao mesmo. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

O direito de requerer perante a administração pública prescreve em cinco anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho. Nos demais casos, o prazo prescricional será de 120 (cento e vinte) dias, ressalvado quando lei específica dispuser de forma diferente.

Os prazos prescricionais são contados da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado, sendo que o pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

A prescrição, por ser de ordem pública, não pode ser relevada pela administração pública e, neste sentido, deve ser declarada em todos os casos. A administração deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade.

## **7. CONCLUSÃO**

Destarte, diante do profícuo esclarecimento, considerando-se o quanto defendido pela doutrina e jurisprudência conclui-se que com as modificações significativas da Emenda Constitucional n. 19/98 a equiparação de vencimentos e a isonomia tornaram impossíveis no serviço público.

Vejamos, pois, o texto constitucional no art. 37 inciso XIII “é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público”. Portanto, para igualar ou alterar remuneração de pessoal no serviço público é inconstitucional.

A redação do artigo 39 anterior a Emenda de 1998 assegurava a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas. *In Verbis*:

"§ 1º - A lei assegurará, aos servidores da administração direta, isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhados do mesmo Poder ou entre servidores dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, ressalvadas as

vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou ao local de trabalho." (CF, 1988).

Naquela época ficava fácil para o agente público em desvio de função ou para aquele que exercia mesmas funções sem ser recompensado, pleitear a equiparação salarial.

Percebe-se que com a alteração no texto do artigo 39, não fala mais em isonomia de vencimentos, mas, sim em padrão de vencimentos e critério de fixação.

Por todo exposto, as categorias profissionais dos servidores públicos, devem se submeter ao regime jurídico estabelecido pela Administração Pública, estes ficam adstritos a todos os princípios, e especialmente as particularidades e restrições inerentes à Administração Pública, seja ela Federal, Estadual ou Municipal.

#### **REFERÊNCIAS:**

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 1. ed. São Paulo: Saraiva 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 15. ed. São Paulo: Malheiros 2002.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 18. ed. São Paulo: Atlas 2005.

MEIRELLES, Helly Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 28 ed. São Paulo: Malheiros 2003.