



TRIBUNAL  
DE CONTAS  
DE SANTA  
CATARINA

**ATOS DE PESSOAL:  
PRINCIPAIS RESTRIÇÕES  
ENCONTRADAS PELO TCE/SC  
E ORIENTAÇÕES PARA  
CORREÇÃO E PREVENÇÃO**

## EXPEDIENTE

### SUPERVISÃO DE PUBLICAÇÕES

Conselheiro Adircélio de Moraes Ferreira Júnior

### TEXTOS

Reinaldo Gomes Ferreira – Diretor de Controle de Atos de Pessoal

Marcos Antônio Martins – Coordenador de Controle

Giane Vanessa Fiorini – Coordenadora de Controle

Fernanda Esmério Trindade Motta – Chefe de Divisão

Bianca Neves de Albuquerque – Chefe de Divisão

Alexandre Pereira Bastos – Chefe de Divisão

Gyane Carpes Bertelli – Chefe de Divisão

### EDIÇÃO

Assessoria de Comunicação Social – Coordenação de Publicações

### REVISÃO GRAMATICAL

Valdelei Rouver

### PLANEJAMENTO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

André Gonçalves Martins (DRT/SC 03057 DG)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S231a Santa Catarina. Tribunal de Contas

Atos de pessoal: principais restrições encontradas pelo TCE/SC e orientações para correção e prevenção. Florianópolis : TCE, 2017.

32 p.

1. Administração pública. 2. Atos de pessoal.  
I. Tribunal de Contas de Santa Catarina.

CDU 341.385

Ficha catalográfica: Sílvia M. B. Volpato CRB-SC 14/408





TRIBUNAL  
DE CONTAS  
DE SANTA  
CATARINA

# ***ATOS DE PESSOAL:***

## ***PRINCIPAIS RESTRIÇÕES ENCONTRADAS PELO TCE/SC E ORIENTAÇÕES PARA CORREÇÃO E PREVENÇÃO***

# ***2017***

# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO .....	9
1 AUSÊNCIA/DEFICIÊNCIA NO CONTROLE DE FREQUÊNCIA.....	10
1.1 Situação encontrada .....	10
1.2 Orientação para saneamento .....	10
2 REMUNERAÇÃO SEM LEI ESPECÍFICA.....	10
2.1 Situação encontrada .....	10
3 AUSÊNCIA DE NORMA LEGAL COM ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO E EM COMISSÃO.....	11
3.1 Situação encontrada .....	11
3.2 Orientação para saneamento .....	11
4 AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO.....	11
4.1 Situação encontrada .....	11
4.2 Orientação para saneamento .....	11
5 VERBA DE REPRESENTAÇÃO INSTITUÍDA DE FORMA INADEQUADA .....	12
5.1 Situação encontrada .....	12
5.2 Orientação para saneamento .....	12
6 CARGO COMISSIONADO DE ASSESSOR JURÍDICO EM DESVIRTUAMENTO AOS PRESSUPOSTOS DE DIREÇÃO, CHEFIA E ASSESSORAMENTO .....	12
6.1 Situação encontrada .....	12
6.2 Orientação para saneamento .....	12
7 EXCESSIVO NÚMERO DE SERVIDORES OCUPANTES DE CARGOS COMISSIONADOS .....	12
7.1 Situação encontrada .....	12
7.2 Orientação para saneamento .....	13
8 CARGOS COMISSIONADOS OCUPADOS UNICAMENTE POR SERVIDORES NÃO TITULARES DE CARGOS EFETIVOS.....	13
8.1 Situação encontrada .....	13
8.2 Orientação para saneamento .....	14
9 CARGOS EM COMISSÃO QUE NÃO APRESENTAM CARÁTER DE DIREÇÃO, CHEFIA E ASSESSORAMENTO.....	14
9.1 Situação encontrada .....	14
9.2 Orientação para saneamento .....	14
10 DESVIO DE FUNÇÃO .....	15
10.1 Situação encontrada .....	15
10.2 Orientação para saneamento .....	15
11 EXCESSIVO NÚMERO DE CONTRATADOS POR TEMPO DETERMINADO .....	15
11.1 Situação encontrada .....	15



11.2 Orientação para saneamento .....	15
12 LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO SUCEDIDA DE CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO .....	16
12.1 Situação encontrada .....	16
12.2 Orientação para saneamento .....	16
13 PAGAMENTO IRREGULAR DE HORAS EXTRAS .....	16
13.1 Situação encontrada .....	16
13.2 Orientação para saneamento .....	16
14 AUSÊNCIA DO PARECER DO CONTROLE INTERNO SOBRE AS ADMISSÕES E APOSENTADORIAS E PENSÕES .....	16
14.1 Situação encontrada .....	16
14.2 Orientação para saneamento .....	17
15 CESSÃO IRREGULAR DE SERVIDORES .....	17
15.1 Situação encontrada .....	17
15.2 Orientação para saneamento .....	17
16 ACUMULAÇÃO ILÍCITA DE CARGOS/EMPREGOS E PROVENTOS .....	17
16.1 Situação encontrada .....	17
16.2 Orientação para saneamento .....	17
17 PAGAMENTO DE ABONO DE PERMANÊNCIA SEM O CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS .....	18
17.1 Situação encontrada .....	18
17.2 Orientação para saneamento .....	18
18 REMUNERAÇÃO ACIMA DO LIMITE CONSTITUCIONAL (TETO REMUNERATÓRIO) .....	18
18.1 Situação encontrada .....	18
18.2 Orientação para saneamento .....	18
19 PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE SEM OBSERVÂNCIA DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO .....	19
19.1 Situação encontrada .....	19
19.2 Orientação para saneamento .....	19
20 VERBAS PAGAS SEM AMPARO JUDICIAL .....	19
20.1 Situação encontrada .....	19
20.2 Orientação para saneamento .....	19
21 ADMISSÃO DE SERVIDOR QUE EXTRAPOLA O LIMITE PRUDENCIAL DE GASTOS COM PESSOAL .....	19
21.1 Situação encontrada .....	19
21.2 Orientação para saneamento .....	20
22 AUSÊNCIA DE DOCUMENTAÇÃO PARA POSSE EM CARGO PÚBLICO .....	20
22.1 Situação encontrada .....	20
22.2 Orientação para saneamento .....	20
23 AUSÊNCIA DE DOCUMENTAÇÃO RELATIVA ÀS FASES DO CONCURSO PÚBLICO .....	20

23.1 Situação encontrada .....	20
23.2 Orientação para saneamento .....	21
24 INOBSERVÂNCIA DA ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO .....	21
24.1 Situação encontrada .....	21
24.2 Orientação para saneamento .....	21
25 PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO A SERVIDORES SEM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO .....	21
25.1 Situação encontrada .....	21
25.2 Orientação para saneamento .....	21
26 NEPOTISMO .....	22
26.1 Situação encontrada .....	22
26.2 Orientação para saneamento .....	22
27 AUSÊNCIA DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA EM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR .....	22
27.1 Situação encontrada .....	22
27.2 Orientação para saneamento .....	22
28 LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE COM PRAZO SUPERIOR AO PREVISTO NA LEGISLAÇÃO .....	23
28.1 Situação encontrada .....	23
28.2 Orientação para saneamento .....	23
29 MANUTENÇÃO DE SERVIDOR NA ATIVIDADE APÓS APOSENTADORIA .....	23
29.1 Situação encontrada .....	23
29.2 Orientação para saneamento .....	23
30 AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DOS APOSENTADOS POR INVALIDEZ .....	23
30.1 Situação encontrada .....	23
30.2 Orientação para saneamento .....	23
31 APOSENTADORIA COMPULSÓRIA CONCEDIDA APÓS A IDADE LIMITE .....	24
31.1 Situação encontrada .....	24
31.2 Orientação para saneamento .....	24
32 PAGAMENTO DE VERBA INDENIZATÓRIA NA APOSENTADORIA .....	24
32.1 Situação encontrada .....	24
32.2 Orientação para saneamento .....	24
33 AUSÊNCIA DE PROCESSO ADMINISTRATIVO RELACIONADO AO ACIDENTE EM SERVIÇO OU MOLÉSTIA PROFISSIONAL .....	24
33.1 Situação encontrada .....	24
33.2 Orientação para saneamento .....	25
34 AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DE CERTIDÃO DE TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO .....	25
34.1 Situação encontrada .....	25
34.2 Orientação para saneamento .....	25



35 AUSÊNCIA DE LAUDO MÉDICO NA CONCESSÃO DE APOSENTADORIAS POR INVALIDEZ .....	25
35.1 Situação encontrada .....	25
35.2 Orientação para saneamento .....	25
36 INADIMPLEMENTO DO TEMPO MÍNIMO DE MAGISTÉRIO NA CONCESSÃO DE APOSENTADORIA ESPECIAL DE PROFESSOR .....	26
36.1 Situação encontrada .....	26
36.2 Orientação para saneamento .....	26
37 AUSÊNCIA DE CERTIDÃO DE TEMPO DE SERVIÇO/CONTRIBUIÇÃO NA CONCESSÃO DE APOSENTADORIA.....	26
37.1 Situação encontrada .....	26
37.2 Orientação para saneamento .....	26
38 ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO NOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA SEM A DEVIDA COMPROVAÇÃO .....	26
38.1 Situação encontrada .....	26
38.2 Orientação para saneamento .....	27
39 INCORPORAÇÃO DE VANTAGEM REMUNERATÓRIA AOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA SEM COMPROVAÇÃO DOS REQUISITOS.....	27
39.1 Situação encontrada .....	27
39.2 Orientação para saneamento .....	27
40 AVERBAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO RURAL SEM CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA.....	27
40.1 Situação encontrada .....	27
40.2 Orientação para saneamento .....	27
41 AUSÊNCIA DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL NA MEMÓRIA DE CÁLCULO DA PENSÃO .....	28
41.1 Situação encontrada .....	28
41.2 Orientação para saneamento .....	28
42 AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO DE BENEFICIÁRIO DA PENSÃO.....	28
42.1 Situação encontrada .....	28
42.2 Orientação para saneamento .....	28
43 INCORREÇÃO NA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL DO ATO CONCESSÓRIO DE APOSENTADORIA OU PENSÃO .....	28
43.1 Situação encontrada .....	28
43.2 Orientação para saneamento .....	28
44 TEMPO DE SERVIÇO CONCOMITANTE.....	29
44.1 Situação encontrada .....	29
44.2 Orientação para saneamento .....	29
45 PROVENTOS SUPERIORES À REMUNERAÇÃO DA ATIVA.....	29
45.1 Situação encontrada .....	29
45.2 Orientação para saneamento .....	29

46 DECISÃO JUDICIAL AUSENTE NO PROCESSO DE APOSENTADORIA .....	29
46.1 Situação encontrada .....	29
46.2 Orientação para saneamento .....	29
47 DOCUMENTO COM TEOR ILEGÍVEL .....	30
47.1 Situação encontrada .....	30
47.2 Orientação para saneamento .....	30
48 CONCESSÃO DE APOSENTADORIA SEM A IDADE MÍNIMA .....	30
48.1 Situação encontrada .....	30
48.2 Orientação para saneamento .....	30
49 CONCESSÃO DE APOSENTADORIA SEM O TEMPO CONTRIBUIÇÃO/SERVIÇO MÍNIMO .....	30
49.1 Situação encontrada .....	30
49.2 Orientação para saneamento .....	30
50 INGRESSO SEM CONCURSO PÚBLICO NO CARGO EM QUE SE DEU A APOSENTADORIA.....	31
50.1 Situação encontrada .....	31
50.2 Orientação para saneamento .....	31





## APRESENTAÇÃO

Apreciar a regularidade de atos de pessoal é uma das funções do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina, conforme prevê o art. 71, inciso III, da Constituição Federal, o art. 59, III, da Constituição Estadual, e a Lei Complementar (estadual) nº 202/2000 e em observância aos princípios insertos no art. 37, *caput* da Constituição Federal. Mas a fiscalização não é o único objetivo que norteia o trabalho da instituição. O TCE/SC preza pelas ações de orientação aos jurisdicionados, porque entende que elas têm papel importante na prevenção de erros pelos gestores públicos e regularização de situações em desacordo com as normas legais vigentes.

Com a finalidade de alertar os agentes com relação às irregularidades em atos de pessoal, o Tribunal de Contas editou a cartilha “Atos de Pessoal: principais restrições encontradas pelo TCE/SC e orientações para correção e prevenção”. O material reúne os principais problemas verificados durante auditorias ou em análise de processos de representação e denúncia que dizem respeito a atos de pessoal, bem como em processos de aposentadoria e pensão. E também aponta os caminhos para corrigir as situações relatadas. A publicação é ainda fonte de informação para os cidadãos que queiram colaborar como fiscais da gestão pública exercendo o controle social.

O conteúdo foi elaborado pela Diretoria de Atos de Pessoal (DAP), cujas atribuições estão definidas no art. 32 da Resolução nº TC-89/2014, compreendendo, basicamente, a análise da legalidade para fins de registro das admissões, aposentadorias, reformas, transferências para a reserva remunerada e pensões, bem como a fiscalização, por meio de auditorias e análise de denúncias, representações e expedientes oriundos da Ouvidoria e de atos de pessoal da administração direta e indireta do Estado e dos municípios.

De forma objetiva, são apresentadas situações encontradas pelos técnicos do TCE/SC com as respectivas medidas saneadoras que podem ser adotadas visando à correção imediata das restrições ou com mecanismos de controle para a prevenção da ocorrência.

Diante dos diversos cenários apontados na cartilha, fica o alerta às Unidades Gestoras quanto à obrigatoriedade de observarem o devido processo legal quando houver pretensão, pela via administrativa, de suprimir vantagens, ou de anular atos administrativos, mesmo por orientação do Tribunal de Contas. É impreterível assegurar ao beneficiário, nos termos do inciso LV do art. 5º da Constituição Federal, o direito ao contraditório e à ampla defesa, mediante regular processo administrativo, como forma de precaução contra eventual arguição de nulidade de atos por cerceamento de defesa (item 7º do Prejulgado nº 1150).

Salienta-se que os prejulgados mencionados na publicação demonstram a orientação geral prestada pelo TCE/SC sobre diversas matérias. Eles encontram-se disponíveis na íntegra para consulta pública no portal da Instituição, no seguinte endereço eletrônico: <http://www.tce.sc.gov.br/decisoes>.

Conselheiro Luiz Eduardo Cherem  
Presidente do TCE/SC

## 1 AUSÊNCIA/DEFICIÊNCIA NO CONTROLE DE FREQUÊNCIA

### 1.1 Situação encontrada

Ausência de controle formal de frequência ou controle de frequência deficiente dos servidores titulares de cargo efetivo, comissionados e contratados por tempo determinado, em desconformidade com o art. 37, *caput*, da Constituição Federal.

### 1.2 Orientação para saneamento

Para evitar tal ocorrência, a Unidade Gestora deverá manter um controle de frequência rigoroso e eficiente. Caso ainda não tenha instalado um controle de frequência para seus servidores, há necessidade de sua implantação imediata. O controle deve ser formal, preciso e diário, de maneira que fiquem registrados em cada período trabalhado os horários de entrada e saída. Quando o registro se der de forma manual, o ideal para evitar registro posterior ao dia trabalhado é a utilização de livro-ponto por setor ou lotação, com o registro obedecendo à ordem cronológica de entrada no local de trabalho, rubricado diariamente pelo responsável do órgão ou setor, em obediência aos princípios da eficiência, moralidade e interesse público.

O controle de frequência deve ser aplicado a todos os servidores titulares de cargos efetivos, comissionados e contratados por tempo determinado, indistintamente.

Para garantir o controle efetivo sobre a frequência dos servidores lotados nas diversas unidades, é imprescindível implantar mecanismos hábeis tais como catraca, câmaras ativas de vigilância, portão único de entrada e saída, aferição digital, entre outros, de maneira que o servidor somente possa ingressar ou se ausentar da unidade utilizando as entradas e saídas onde esteja instalado o mecanismo de controle de frequência.

Salienta-se que o ideal, em homenagem ao princípio da eficiência, é a implantação do controle por meio eletrônico. Por fim, cabe destacar que as faltas e saídas não justificadas devem repercutir na folha de pagamento do servidor, observado o devido processo legal.

## 2 REMUNERAÇÃO SEM LEI ESPECÍFICA

### 2.1 Situação encontrada

Pagamento de verbas remuneratórias sem amparo em lei específica, em descumprimento ao princípio da reserva legal e em desacordo ao previsto no art. 37, *caput*, inciso X da Constituição Federal.

### 2.2 Orientação para saneamento

Para evitar tal ocorrência, a Unidade Gestora, em tema de remuneração dos servidores públicos, deverá observar o princípio da reserva legal, ou seja, a fixação, o reajuste ou revisão de remuneração de servidores deverá ser operacionalizado me-



diante lei específica (Prejulgados nºs 1.219 e 1.939).

A fixação dos padrões de remuneração deve ser realizada de acordo com a habilitação exigida para o cargo e em conformidade com a complexidade e responsabilidade da função pública exercida, além de ser disposta de forma clara e objetiva, não permitindo interpretações conflitantes, o que poderá gerar passivo e mesmo o desconrole quanto à remuneração dos servidores.

### **3 AUSÊNCIA DE NORMA LEGAL COM ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO E EM COMISSÃO**

#### **3.1 Situação encontrada**

Ausência de definição em lei das atribuições dos cargos de provimento efetivo e em comissão, em descumprimento ao previsto no art. 37, inciso V, e art. 39, § 1º, e incisos I, II e III da Constituição Federal.

#### **3.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve, mediante processo legislativo adequado, estabelecer a especificação da atribuição de cargo público de qualquer natureza (Prejulgado nº 1.939).

### **4 AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

#### **4.1 Situação encontrada**

Ausência de avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório, em desacordo aos arts. 37, *caput* e 41, § 4º da Constituição Federal.

#### **4.2 Orientação para saneamento**

O estágio probatório se refere ao período compreendido entre o início do exercício da função e a data em que o servidor adquire a estabilidade. Visa verificar se o servidor cumpre os requisitos estabelecidos em lei e se tem condições de bem desempenhar as atribuições do cargo em que foi investido. Para a aquisição da estabilidade é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade. Assim, é importante que a Unidade Gestora institua um sistema minucioso e eficiente de avaliação especial de desempenho durante o estágio probatório, de acordo com os princípios da legalidade e eficiência, devidamente regulamentada em norma (Prejulgados nºs 1.988 e 2.022).

## 5 VERBA DE REPRESENTAÇÃO INSTITUÍDA DE FORMA INADEQUADA

### 5.1 Situação encontrada

Instituição de verba de representação ao presidente do Poder Legislativo Municipal, em contrariedade à regra da instituição de subsídio em parcela única, em desacordo ao art. 39, § 4º da Constituição Federal.

### 5.2 Orientação para saneamento

A forma adequada para remunerar o vereador-presidente é com um valor diferenciado ao estabelecido aos demais vereadores, ou seja, a fixação de distintos subsídios, um em valor superior para o presidente da Câmara, outro em valor menor para os demais, respeitados os limites constitucionais que regem a remuneração dos legisladores municipais (Prejulgado nº 2.106).

## 6 CARGO COMISSIONADO DE ASSESSOR JURÍDICO EM DESVIRTUAMENTO AOS PRESSUPOSTOS DE DIREÇÃO, CHEFIA E ASSESSORAMENTO

### 6.1 Situação encontrada

Servidor ocupante de cargo comissionado de Assessor Jurídico, com atribuições de caráter técnico e inerentes a cargo efetivo da Câmara Municipal, em desvirtuamento aos pressupostos de direção, chefia e assessoramento, o que contraria o art. 37, incisos II e V, da Constituição Federal.

### 6.2 Orientação para saneamento

Nas Câmaras de Vereadores cuja demanda de serviços jurídicos é reduzida, poderão ser executados por servidor com formação específica e registro no órgão de classe (OAB), com a carga horária proporcional ao volume dos serviços, nomeado para exercer cargo de provimento efetivo, através de prévio concurso público. No entanto, sempre que a demanda de serviços jurídicos – incluindo a defesa judicial e extrajudicial – exigir estrutura de pessoal especializado com mais de um profissional do Direito, é recomendável a criação de quadro de cargos efetivos para execução desses serviços, com provimento mediante concurso público, podendo ser criado cargo em comissão ou função de confiança para chefia da correspondente unidade da estrutura organizacional (Procuradoria, Departamento Jurídico, Assessoria Jurídica, ou denominação equivalente) (Prejulgado nº 1.911).

## 7 EXCESSIVO NÚMERO DE SERVIDORES OCUPANTES DE CARGOS COMISSIONADOS

### 7.1 Situação encontrada

Excessivo número de servidores ocupantes de cargos comissionados, em ofensa aos princípios da proporcionalidade e da moralidade, em descumprimento ao previsto no art. 37, *caput*, e incisos II e V da Constituição Federal e à jurisprudência do Supre-

mo Tribunal Federal (STF). A regra é a exigibilidade de realização de concurso público, sendo exceção a criação de cargos em comissão.

## 7.2 Orientação para saneamento

É importante que a Unidade Gestora reduza e/ou substitua por cargos de provimento efetivo os cargos de provimento em comissão, em observância à regra do concurso público como forma de ingresso na administração pública, de acordo com os dispositivos da Constituição Federal e a interpretação do Supremo Tribunal Federal constantes nas decisões exaradas nos autos do Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº 365.368/SC (Rel. Min. Ricardo Lewandowski, publicado no Diário da Justiça em 29/06/2007) e da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.125/TO (Rel. Min. Carmem Lúcia, publicada no Diário da Justiça em 15/02/2011). Nesse sentido vide as decisões deste Tribunal de Contas: Decisão nº 5523/2014, RLA nº 13/00151134, Câmara Municipal de São José, Rel. Adircélio de Moraes Ferreira Júnior, data da sessão 10/12/2014; e Acórdão nº 909/2015, RLA n. 14/00634803, Câmara Municipal de Tubarão, Rel. Luiz Eduardo Cherem, data da sessão 07/12/2015.

Importante ressaltar que com tal orientação não se pretende sugerir que a administração pública aumente o número de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo para que exista uma proporção adequada entre a quantidade de servidores efetivos e comissionados, mas sim que ocorra uma revisão no número de comissionados, utilizando-se esses somente para cargos cujas atribuições sejam de direção, chefia ou assessoramento. Portanto, deverá ser reduzido o número de cargos de provimento em comissão substituindo-os por servidores detentores de cargos de provimento efetivo. Caso somente fosse aumentado o número de efetivos, poderiam estar sendo nomeados mais servidores do que o demandado, desrespeitando assim o princípio da eficiência previsto no art. 37, *caput* da Constituição Federal.

A quantidade de servidores efetivos e comissionados deve ser fixada de acordo com as necessidades de cada órgão ou entidade, efetivamente comprovadas, sendo que o quadro de pessoal deve ser constituído segundo critérios objetivos que relacionam a quantidade de servidores às atribuições e ao volume de trabalho. Nesse sentido, é necessária adoção de medidas administrativas buscando a adequação do quadro de pessoal, inclusive com a redução do número de servidores, quando constatado que a quantidade é superior às necessidades do órgão, indicadas pelos critérios de produtividade e eficiência. Além disso, é necessário priorizar a profissionalização e o aperfeiçoamento do servidor público e o fortalecimento do sistema do mérito para ingresso na função pública, conforme orientação prevista nos incisos III e IX do art. 94 e art. 95 do Decreto-Lei (federal) nº 200/67.

## 8 CARGOS COMISSIONADOS OCUPADOS UNICAMENTE POR SERVIDORES NÃO TITULARES DE CARGOS EFETIVOS

### 8.1 Situação encontrada

Cargos comissionados ocupados tão somente por servidores não titulares de cargos efetivos, em desacordo com o princípio da legalidade disposto no art. 37, *caput*, e inciso V, da Constituição Federal, que determina o estabelecimento, em lei do Ente,

de percentual mínimo a ser ocupado por servidores efetivos do quadro permanente.

## 8.2 Orientação para saneamento

É importante que a Unidade Gestora promova a regularização da destinação de cargos comissionados aos servidores ocupantes de cargo efetivo no percentual estabelecido na legislação local, em respeito à Constituição Federal.

## 9 CARGOS EM COMISSÃO QUE NÃO APRESENTAM CARÁTER DE DIREÇÃO, CHEFIA E ASSESSORAMENTO

### 9.1 Situação encontrada

Atribuições de cargos como os de Assessor Técnico, Assessor Administrativo, Assessor de Gabinete e Chefe de Seção de Portaria e Zeladoria que não apresentam caráter de direção, chefia e assessoramento, contrariando, portanto, o disposto no art. 37, incisos II e V, da Constituição Federal.

### 9.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve adotar providências visando à regularização do seu quadro de pessoal, em observância à regra do concurso público como forma de ingresso na administração pública, nos termos da Constituição Federal, assim como seguir a orientação contida nos Prejulgados nºs 1.501 e 1.579 do TCE/SC, e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário 365368 ArR/SC, rel. Min. Ricardo Lewandowski, 22/05/2007).

Para a criação de cargo em comissão é necessário e razoável ser demonstrada sua natureza de direção, chefia ou espécie de assessoramento profissional, que deve estar nitidamente caracterizada, pois, do contrário, a criação de cargos em comissão será inconstitucional.

Não basta apenas denominar o cargo como sendo de chefe ou diretor de determinado setor, diretoria, unidade administrativa, departamento, divisão, seção, gerência, coordenação, ou ainda, denominá-lo como de assessoramento, sem que fique claramente demonstrado e comprovado que as atribuições são de chefia, direção, ou espécie de assessoramento profissional devidamente caracterizado. Citam-se como exemplos: a) o nome do cargo é Assessor, mas o ocupante exerce efetivamente a função de motorista, ou exerce funções meramente técnicas, operacionais, administrativas, ou rotineiras, caracterizadas como funções típicas e permanentes da administração pública; b) o cargo é denominado Assessor Parlamentar, todavia, as atribuições de fato do cargo são técnicas ou operacionais, típicas da administração pública, portanto, sem a necessidade do vínculo de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; c) o servidor exerce a função de chefe ou diretor, mas não tem servidores subordinados (Prejulgados nºs 704, 1.501, 1.579 e 1.808).



## 10 DESVIO DE FUNÇÃO

### 10.1 Situação encontrada

Existência de servidores exercendo atividades diversas daquelas inerentes aos respectivos cargos públicos para o qual foram nomeados, portanto, em desvio de função, em desacordo ao art. 37, incisos II e V, da Constituição Federal.

### 10.2 Orientação para saneamento

A regularização, além de aumentar a eficiência do serviço público, oferece ao gestor um instrumento para tomada de decisão quanto a real necessidade de servidores para a Unidade Gestora, bem como evidencia qual cargo necessita ser criado ou provido, mediante concurso público (Prejulgados nºs 0586, 0663, 0814 e 1.513). Por isso, a Unidade Gestora deve promover a regularização imediata do servidor em desvio de função no âmbito da administração pública, quer seja em relação a servidor comissionado, efetivo ou contratado por tempo determinado, ou seja, o servidor deve exercer as funções do cargo para o qual foi nomeado e empossado.

## 11 EXCESSIVO NÚMERO DE CONTRATADOS POR TEMPO DETERMINADO

### 11.1 Situação encontrada

Excessivo número de servidores/professores contratados por tempo determinado (admitidos em caráter temporário – ACTs), em desrespeito ao art. 37, incisos II e IX, da Constituição Federal.

### 11.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve regularizar a situação com a realização de concurso público para os cargos de provimento efetivo necessários ao bom funcionamento da Unidade. Para a contratação em caráter excepcional e por tempo determinado de servidores, devem ser observadas as seguintes condições: a) os casos excepcionais de interesse público devem estar previstos em lei; b) o prazo de contratação seja predefinido; c) a necessidade seja temporária; d) a necessidade de contratação seja indispensável, sendo vedada a contratação para os serviços ordinários permanentes do ente, com exceção dos casos em que houver a necessidade temporária de excepcional interesse público, devidamente comprovada; e) seja precedida de recrutamento de pessoal mediante prévio processo seletivo público com critérios objetivos de seleção, podendo ser simplificado, obedecendo rigorosamente a ordem de classificação; f) estar devidamente normatizada no âmbito da administração, em conformidade com as disposições da lei local e a necessidade temporária de excepcional interesse público, de acordo com a Constituição Federal (Prejulgados nºs 1.927 e 2.046).

## **12 LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO SUCEDIDA DE CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO**

### **12.1 Situação encontrada**

Contratação de docentes por tempo determinado para suprir a ausência de professores efetivos em Licença para Trato de Interesses Particulares, sem remuneração, em desacordo ao art. 37, inciso IX e ao princípio da supremacia do interesse público em relação ao interesse particular.

### **12.2 Orientação para saneamento**

O licenciamento para trato de interesse particular, sem remuneração de servidor público, não constitui motivo razoável para a contratação por tempo determinado para sua substituição, posto que, neste caso, a liberação do servidor não se coaduna com a necessidade do serviço. À administração cabe requisitar o servidor, fazendo cessar os efeitos do ato administrativo concessivo caso verifique a urgência do exercício das suas atribuições. Em síntese, a administração pública deve abster-se de contratar servidores em caráter temporário para substituir servidores que estejam em licença sem vencimento (Prejulgado nº 2.046).

## **13 PAGAMENTO IRREGULAR DE HORAS EXTRAS**

### **13.1 Situação encontrada**

Pagamento irregular de adicional de horas extras, haja vista a ausência de comprovação da prorrogação da jornada de trabalho dos servidores, e em quantidade superior àquela prevista em lei do ente, em descumprimento ao previsto no art. 37, *caput*, da Constituição Federal, e no art. 63 da Lei (federal) nº 4.320/1964.

### **13.2 Orientação para saneamento**

A administração pública deve efetuar o pagamento de adicional de horas extras somente em casos especiais e excepcionais, com a devida comprovação da necessidade imperiosa do serviço e do devido controle formal quanto ao cumprimento do horário extraordinário realizado pelo servidor, bem como deve respeitar o limite máximo de horas permitido, conforme previsto na legislação local (Prejulgados nºs 1.742 e 2.101).

## **14 AUSÊNCIA DO PARECER DO CONTROLE INTERNO SOBRE AS ADMISSÕES E APOSENTADORIAS E PENSÕES**

### **14.1 Situação encontrada**

Ausência de pareceres de legalidade/regularidade emitidos pelo controle interno acerca dos atos de admissão de servidores ocupantes de cargo efetivo e dos contratados por tempo determinado, bem como dos atos de concessão de aposentadoria, reforma ou transferência para a reserva e pensão, em descumprimento ao disposto no



art. 74, inciso IV, da Constituição Federal, e arts. 12 e 15, inciso I, da IN nº TC-11/2011, com redação dada pela Instrução Normativa nº TC-12/2012, c/c o art. 37, da Resolução TC nº 06/2001.

## 14.2 Orientação para saneamento

O controle interno da unidade jurisdicionada deve observar com rigor o cumprimento das normas para a emissão do parecer sobre a regularidade da admissão de servidores ocupantes de cargo efetivo, emprego público e contratados por tempo determinado, bem como dos atos de concessão de aposentadoria e pensão, considerando a sua importância e visando ao cumprimento dos princípios que regem a administração pública.

Uma atuação efetiva e eficaz do órgão de controle interno garante que os atos administrativos relativos a pessoal sejam editados de forma regular, evitando-se admissões irregulares, especialmente no que se refere ao excesso de contratações por tempo determinado, bem como o elevado número de irregularidades encontradas nos atos de aposentadoria e de pensão, quando da análise pelo Tribunal de Contas para fins de registro (Prejulgados nºs 2.094, 2.068 e 1.900).

## 15 CESSÃO IRREGULAR DE SERVIDORES

### 15.1 Situação encontrada

Cessão de servidores sem expedição de ato administrativo que especifique as condições do referido ato, bem como cessão de servidores a outros órgãos/entidades sem prazo determinado no ato administrativo que efetuou a cessão, em infração ao art. 37, *caput*, da Constituição Federal.

### 15.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve providenciar o retorno dos servidores que estejam cedidos de forma irregular e, ao efetuar a cessão de servidores, observar os ditames legais e o interesse público, com a edição de atos administrativos adequados, e devidamente publicados, que prevejam detalhadamente as condições da disposição e o seu prazo (Prejulgados nos 1.009 e 1.364).

## 16 ACUMULAÇÃO ILÍCITA DE CARGOS/EMPREGOS E PROVENTOS

### 16.1 Situação encontrada

Acumulações de cargos, empregos, funções ou proventos pelos agentes públicos, em desacordo com os incisos XVI e XVII, e § 10º, do art. 37 e § 6º do art. 40 da Constituição Federal.

### 16.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve implantar metodologia para verificação de eventuais

acúmulos de cargos, empregos ou funções públicas. Fere o permissivo constitucional a acumulação de três vínculos, bem como a acumulação de dois cargos de provimento em comissão por não encontrar amparo na Constituição Federal, sendo, portanto, vedadas. Registre-se que, havendo compatibilidade de horário, a acumulação remunerada de dois cargos é possível apenas nos seguintes casos: dois cargos de professor; um cargo de professor com outro técnico ou científico; dois cargos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas. A observância da carga horária dar-se-á no momento da posse no segundo cargo ou tão logo haja conhecimento da situação (Prejulgados nºs 1.644 e 1.778).

## **17 PAGAMENTO DE ABONO DE PERMANÊNCIA SEM O CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS**

### **17.1 Situação encontrada**

Concessão de abono de permanência a servidores que não cumpriram os requisitos constitucionais necessários à configuração do direito à aposentadoria, em contrariedade ao disposto no § 19 do art. 40 da Constituição Federal, § 5º do art. 2º da Emenda Constitucional nº 41/2003, § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional n. 41/2003.

### **17.2 Orientação para saneamento**

A administração pública deve conceder abono de permanência quando verificar que efetivamente o servidor cumpriu todos os requisitos constitucionais para a aposentadoria na modalidade utilizada como paradigma visando à concessão do referido abono, tais como: tempo de serviço no cargo e na carreira, tempo de efetivo exercício no serviço público, tempo de contribuição, idade mínima.

## **18 REMUNERAÇÃO ACIMA DO LIMITE CONSTITUCIONAL (TETO REMUNERATÓRIO)**

### **18.1 Situação encontrada**

Existência de servidores com remuneração acima do teto remuneratório, em desacordo com o disposto no art. 37, inciso XI da Constituição Federal.

### **18.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve respeitar o limite remuneratório estabelecido pela Constituição Federal, quando do pagamento de remunerações, subsídios, proventos, pensões ou outras espécies remuneratórias, suspendendo imediatamente todos os pagamentos que ultrapassem tal limite, ou devendo buscar o ressarcimento do pagamento efetuado de forma indevida, observado o devido processo legal, e assegurando o contraditório e a ampla defesa ao servidor (Prejulgado nº 1.665).



## 19 PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE SEM OBSERVÂNCIA DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

### 19.1 Situação encontrada

Pagamento de gratificação de produtividade a todos os servidores da Unidade, de forma indiscriminada e na totalidade do percentual fixado em lei, quando a lei instituidora da vantagem apresenta critérios de avaliação objetivamente definidos, em desacordo com artigo 37, *caput*, da Constituição Federal.

### 19.2 Orientação para saneamento

Para o pagamento de gratificação de produtividade aos servidores, a Unidade Gestora deve realizar a avaliação efetiva do servidor, conforme critérios definidos na legislação pertinente, em respeito aos princípios da Constituição Federal que regem a administração pública. Da mesma forma, considera-se inadequado o pagamento de gratificação de produtividade sem o estabelecimento em norma de parâmetros objetivos para determinar o quanto e quais os servidores fazem jus à respectiva gratificação.

## 20 VERBAS PAGAS SEM AMPARO JUDICIAL

### 20.1 Situação encontrada

Pagamento de vantagem financeira a servidor respaldada em decisão judicial de caráter provisório, revogada pela sentença de mérito transitada em julgado, não reconhecendo o direito do servidor à referida verba e não autorizando seu pagamento, em desconformidade com art. 37, *caput*, da Constituição Federal.

### 20.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve acompanhar com rigor os feitos judiciais em que é parte e manter um controle efetivo quanto às decisões proferidas e seu cumprimento, para que não continue pagando verbas remuneratórias mesmo após o trânsito em julgado, ou seja, limitando-se a conceder somente o que a decisão judicial determinar.

## 21 ADMISSÃO DE SERVIDOR QUE EXTRAPOLA O LIMITE PRUDENCIAL DE GASTOS COM PESSOAL

### 21.1 Situação encontrada

Admissão de servidores titulares de cargo efetivo e realização de contratações temporárias durante o período em que a Unidade Gestora se encontrava acima do limite prudencial de gastos com pessoal, em desacordo com as vedações impostas pelo inciso IV, do parágrafo único, do art. 22 da Lei Complementar (federal) nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

## **21.2 Orientação para saneamento**

Quando da admissão de pessoal a Unidade Gestora deve observar com rigor as limitações impostas pelo inciso IV, do parágrafo único, do art. 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal. Caso o dispositivo não seja observado, a Unidade deve adotar providências com relação à recondução dos gastos com despesas de pessoal ao limite previsto em lei. Além disso, precisa observar com rigor as demais disposições previstas com relação aos servidores públicos, em especial quanto à criação de cargos, à concessão de aumento de remuneração dos servidores e à ou criação ou majoração de gratificações, durante o período em que o Poder ou Órgão se encontrar acima do limite prudencial de gastos com pessoal (Acórdão nº 683/2014 no processo RLA 13/00227211, Unidade Gestora: Prefeitura Municipal de Anita Garibaldi, Relator Cleber Muniz Gavi, data da sessão 18/08/2014).

## **22 AUSÊNCIA DE DOCUMENTAÇÃO PARA POSSE EM CARGO PÚBLICO**

### **22.1 Situação encontrada**

Ausência dos seguintes documentos no processo que instrui a admissão em cargo ou emprego público: a) declaração de não acumulação ilegal de cargo, função, emprego ou percepção de proventos; b) comprovante de quitação com a Justiça Eleitoral; c) comprovante de quitação com as obrigações militares, conforme legislação pertinente; d) comprovante da habilitação/escolaridade exigida para o cargo; e) Laudo Médico Pericial emitido por órgão médico oficial; e f) declaração de bens. A falta da referida documentação contraria a Instrução Normativa nº TC-11/2011, em especial no que se refere à formalização do processo de admissão, conforme anexo VI, e demais normas legais pertinentes vigentes.

### **22.2 Orientação para saneamento**

Deve ser observada com rigor a legislação do ente relativa à admissão de pessoal, bem como o que estabelece a Instrução Normativa nº TC-11/2011 do Tribunal de Contas. Assim, é necessário exigir dos candidatos a serem empossados todos os documentos e informações exigidos no edital e nas normas legais vigentes a fim de legitimar a admissão, possibilitando o registro do ato pelo Tribunal de Contas, consoante atribuição que lhe é conferida pelo art. 59 da Constituição Estadual

## **23 AUSÊNCIA DE DOCUMENTAÇÃO RELATIVA ÀS FASES DO CONCURSO PÚBLICO**

### **23.1 Situação encontrada**

Inexistência de documentação referente às fases do concurso público, tais como atas do concurso e da homologação final da ordem de classificação dos candidatos aprovados, em descumprimento à Instrução Normativa nº TC-11/2011, em especial quanto à formalização do processo de admissão, conforme anexo VI e demais normas legais pertinentes.



## 23.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve observar com rigor a legislação relativa ao concurso público, bem como a que trata do quadro de pessoal do órgão ou entidade. O edital do concurso público, observada a legislação pertinente, deve conter, entre outras, as informações previstas na Instrução Normativa do Tribunal de Contas nº TC-11/2011, especialmente, no que couber, as disposições previstas no anexo VII.

## 24 INOBSERVÂNCIA DA ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO

### 24.1 Situação encontrada

Contratação por tempo determinado com inobservância da ordem de classificação dos candidatos aprovados no processo seletivo contrariando o disposto no art. 37, *caput*, da Constituição Federal.

### 24.2 Orientação para saneamento

Tanto a nomeação para cargo ou emprego público, decorrente de concurso público, quanto a contratação por tempo determinado precedida de processo seletivo devem observar de forma rigorosa a ordem de classificação dos candidatos aprovados. Caso o candidato convocado não deseje assumir a vaga, à Unidade Gestora é recomendado que se resguarde, mediante arquivamento de termos de desistência. Se o candidato nem ao menos deixar expressa sua desistência, a Unidade deve comprovar que a pessoa foi devidamente notificada/convocada para a investidura no cargo público ou para a contratação na função (Prejulgados nºs 1.455 e 1.927).

## 25 PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO A SERVIDORES SEM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

### 25.1 Situação encontrada

Pagamento de remuneração a servidores públicos não encontrados e/ou desconhecidos em suas lotações, sem a comprovação da efetiva prestação dos serviços pelos quais receberam, em descumprimento ao disposto no art. 63 da Lei (federal) nº 4.320/64.

### 25.2 Orientação para saneamento

O pagamento de remuneração aos servidores públicos somente deve ocorrer após a comprovação do efetivo cumprimento de suas jornadas de trabalho e desempenho de suas funções. O controle de frequência é, portanto, suporte para a liquidação da despesa. Conforme a Lei (federal) nº 4.320/1964, em seu art. 63, *caput*, “a liquidação da despesa consiste na verificação do direito adquirido pelo credor tendo por base os títulos e documentos comprobatórios do respectivo crédito”.

## 26 NEPOTISMO

### 26.1 Situação encontrada

Nomeação para cargo em comissão de servidor parente da autoridade nomeante, caracterizando prática de nepotismo, em afronta ao art. 37, *caput*, da Constituição Federal e à Súmula Vinculante 13, do STF.

### 26.2 Orientação para saneamento

Na nomeação de servidor para o exercício de cargo comissionado, a autoridade nomeante deve observar com rigor a Súmula Vinculante 13, do Supremo Tribunal Federal (STF), que proíbe a nomeação de cônjuge, companheiro e parente até o terceiro grau em linha reta (pais, inclusive madrastas e padrastos, filhos, avós, netos, bisavós, bisnetos), colateral (irmãos, tios e sobrinhos e seus cônjuges) ou por afinidade (cunhados, sogros, incluindo madrastas e padrastos do cônjuge ou companheiro, enteados, genros e noras, inclusive do cônjuge ou companheiro, avós e bisavós dos cônjuges ou companheiros, netos e bisnetos, neste caso exclusivo aos do cônjuge ou companheiro, além de tios e sobrinhos do cônjuge ou companheiro, incluindo seus cônjuges<sup>1</sup>), compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, o chamado nepotismo cruzado. Ainda há necessidade de se observar o disposto no Prejulgado n° 2.072, do TCE/SC, que traz orientação sobre o assunto.

## 27 AUSÊNCIA DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA EM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

### 27.1 Situação encontrada

Ausência do contraditório e da ampla defesa em processo administrativo disciplinar que resultou na penalidade de demissão de servidor declarada ilegal pelo Poder Judiciário em ação judicial, em razão da não concessão de tais institutos, em afronta ao art. 5º, LV, da Constituição Federal.

### 27.2 Orientação para saneamento

A administração pública deve agir com rigor com relação aos servidores que não cumprem os deveres funcionais aplicando a penalidade adequada. Contudo, a aplicação da penalidade de demissão a servidor público deve ser processada de acordo com os princípios que regem a administração pública, assegurando o contraditório e a ampla defesa ao interessado, mediante processo administrativo disciplinar. Para efetivar tais procedimentos de maneira eficiente, é adequado que a administração pública mantenha um setor/departamento devidamente estruturado que possa promover o devido suporte e segurança quanto aos procedimentos e à tomada de decisão em processos administrativos disciplinares, evitando assim demandas judiciais desnecessárias (Prejulgado n° 824).

1 Fonte: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/depes/secretariado-parlamentar/diagrama-de-parentesco> . Acesso em: 19 abril 2017.



## 28 LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE COM PRAZO SUPERIOR AO PREVISTO NA LEGISLAÇÃO

### 28.1 Situação encontrada

Concessão de licença para tratamento de saúde a servidor ocupante de cargo efetivo em período superior ao previsto na legislação estatutária, em afronta ao princípio da legalidade previsto no art. 37, *caput*, da Constituição Federal e ao disciplinamento constante no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do ente.

### 28.2 Orientação para saneamento

A administração pública deve agir com rigor com relação aos afastamentos legais de seus servidores. Desse modo, quando da concessão das licenças previstas na legislação pertinente do ente, há necessidade de se observar o atendimento dos requisitos legais exigidos, em especial quanto ao período de duração da licença e sua respectiva prorrogação, e à exigência de laudo médico oficial, quando for o caso, em respeito ao princípio da legalidade anteriormente referido.

## 29 MANUTENÇÃO DE SERVIDOR NA ATIVIDADE APÓS APOSENTADORIA

### 29.1 Situação encontrada

Manutenção de servidores estatutários em cargos efetivos, mesmo após a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), em infração ao art. 37, inciso II da Constituição Federal.

### 29.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve adotar as devidas providências visando regularizar a situação pertinente à manutenção de servidor ocupante de cargo efetivo, mesmo após aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), objetivando o desligamento do servidor, observado o devido processo legal (Prejulgados nºs 1.921 e 2.119).

## 30 AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DOS APOSENTADOS POR INVALIDEZ

### 30.1 Situação encontrada

Ausência de reavaliações periódicas dos benefícios de aposentadoria por invalidez concedidos pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), em descumprimento ao previsto no art. 40, § 1º, inciso I, da Constituição Federal, e art. 56, § 1º, IV da Orientação Normativa MPS/SPS nº 02/2009.

### 30.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora que tiver aposentados por invalidez vinculados a sua folha

de pagamento deve adotar providências com relação à reavaliação periódica destes servidores e dos respectivos benefícios de aposentadoria por invalidez, de acordo com a Constituição Federal e Orientação Normativa do Ministério da Previdência Social acima referida e a legislação do ente.

## **31 APOSENTADORIA COMPULSÓRIA CONCEDIDA APÓS A IDADE LIMITE**

### **31.1 Situação encontrada**

Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição com proventos integrais, com base no art. 6º da EC nº 41/2003, concedida com efeitos contados a partir de data em que o servidor já contava com mais de 70 anos de idade, marco estabelecido para a concessão de aposentadoria compulsória, prevista no artigo 40, § 1º, II, da Constituição Federal, com redação conferida pela EC nº 41/2003. Atualmente, a idade máxima para aposentadoria compulsória é 75 anos, conforme Emenda Constitucional 88/2015, regulamentada pela Lei Complementar (federal) 152/2015.

### **31.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve implantar metodologia para verificação da idade limite dos servidores ocupantes de cargos efetivos vinculados ao regime próprio de previdência social, para que a aposentação compulsória ocorra até a data em que o servidor completar 75 anos de idade.

## **32 PAGAMENTO DE VERBA INDENIZATÓRIA NA APOSENTADORIA**

### **32.1 Situação encontrada**

Inclusão de verba de caráter indenizatório nos proventos de aposentadoria, sem que tenha ocorrido a incidência de contribuição previdenciária, em desacordo com a regra disposta no art. 40, *caput*, da Constituição Federal.

### **32.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve processar a sua folha de pagamento de inativos de modo que as verbas que integram os proventos sejam apenas aquelas previstas em lei. Essas verbas devem sofrer a incidência de contribuição previdenciária quando em atividade, conforme previsto na Constituição Federal.

## **33 AUSÊNCIA DE PROCESSO ADMINISTRATIVO RELACIONADO AO ACIDENTE EM SERVIÇO OU MOLÉSTIA PROFISSIONAL**

### **33.1 Situação encontrada**

Ausência do encaminhamento do processo administrativo que evidencie o nexo de causalidade entre a enfermidade que acometeu o servidor (acidente em serviço ou moléstia profissional) e as atividades desempenhadas a serviço da administração pública, em caso de concessão de aposentadoria decorrente de acidente em serviço ou





moléstia profissional, em desconformidade com a Instrução Normativa nº TC-11/2011, anexo III, item 5.

### **33.2 Orientação para saneamento**

É dever da Unidade Gestora adotar providências para que a concessão de aposentadoria decorrente de acidente em serviço ou moléstia profissional seja instruída com o respectivo processo administrativo que evidencie onexo de causalidade entre a enfermidade que acometeu o servidor (acidente em serviço ou moléstia profissional) e as atividades desempenhadas a serviço da administração pública, conforme disposto na referida Instrução Normativa do Tribunal de Contas anteriormente mencionada.

## **34 AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DE CERTIDÃO DE TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO**

### **34.1 Situação encontrada**

Ausência de certidão fornecida pela Unidade Gestora do RPPS ou pelo órgão de origem do servidor, devidamente homologada pela respectiva Unidade Gestora do RPPS, relativa ao tempo de serviço/contribuição averbado, em contrariedade ao art. 2º da Portaria MPS nº 154/2008.

### **34.2 Orientação para saneamento**

A administração pública deve adotar providência para que a certidão fornecida pelo órgão de origem do servidor seja devidamente homologada pela citada Unidade Gestora do RPPS, relativa ao tempo de serviço/contribuição averbado, conforme orienta o Ministério da Previdência Social na portaria citada.

## **35 AUSÊNCIA DE LAUDO MÉDICO NA CONCESSÃO DE APOSENTADORIAS POR INVALIDEZ**

### **35.1 Situação encontrada**

Aposentadoria por invalidez permanente concedida sem laudo médico circunstanciado especificando a doença e/ou código internacional da doença causador da invalidez, emitido por órgão médico oficial do órgão ou entidade, em dissonância com a Instrução Normativa nº TC-11/2011, anexo I, item II - 5.

### **35.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve conceder a aposentadoria por invalidez permanente pautada em laudo médico oficial circunstanciado especificando a doença e/ou código internacional da doença causador da invalidez e emitido por órgão médico oficial do órgão ou entidade, conforme orientação do Tribunal de Contas constante na Instrução Normativa mencionada.

## **36 INADIMPLEMENTO DO TEMPO MÍNIMO DE MAGISTÉRIO NA CONCESSÃO DE APOSENTADORIA ESPECIAL DE PROFESSOR**

### **36.1 Situação encontrada**

Concessão de aposentadoria voluntária especial de professor a servidor que não completou o tempo mínimo exigido (25 anos de contribuição em atividades típicas de magistério, se mulher, ou 30 anos de contribuição em atividades típicas de magistério, se homem), em desacordo com a regra disposta no art. 6º da Emenda Constitucional nº 41/2003, c/c § 5º do art. 40 da Constituição Federal.

### **36.2 Orientação para saneamento**

Na concessão de aposentadoria voluntária especial de professor, a Unidade Gestora deve observar com rigor a exigência de no mínimo 25 anos de contribuição em atividades típicas de magistério, se mulher, ou 30 anos de contribuição em atividades típicas de magistério, se homem, de acordo com a regra da Constituição Federal. Além do tempo mínimo prestado exclusivamente na função de magistério de acordo com a legislação federal pertinente, todos os demais requisitos previstos na Constituição Federal e Emendas Constitucionais devem ser cumpridos.

## **37 AUSÊNCIA DE CERTIDÃO DE TEMPO DE SERVIÇO/CONTRIBUIÇÃO NA CONCESSÃO DE APOSENTADORIA**

### **37.1 Situação encontrada**

Ausência de comprovação do tempo de contribuição do servidor à iniciativa privada por meio de certidão emitida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), em desacordo com a Instrução Normativa N. TC. 11/2011, anexo I, item II - 4.

### **37.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve instruir o processo de aposentadoria com a competente certidão do tempo de serviço/contribuição privado expedida pelo INSS ou do tempo de serviço/contribuição público expedido pelo RGPS, quando for o caso, conforme regra da retrocitada Instrução Normativa do Tribunal de Contas.

## **38 ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO NOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA SEM A DEVIDA COMPROVAÇÃO**

### **38.1 Situação encontrada**

Inclusão nos proventos de aposentadoria de adicional por tempo de serviço, sem a devida comprovação do tempo de serviço público computado para efeito do referido benefício, na forma da legislação do ente.



## 38.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora quando da inclusão nos proventos de aposentadoria de adicional por tempo de serviço deve comprovar o período de efetivo serviço público prestado computado para efeito de concessão do benefício, na forma da legislação pertinente. No processo de aposentadoria também deve constar a legislação que dá embasamento legal para a concessão do referido adicional.

## 39 INCORPORAÇÃO DE VANTAGEM REMUNERATÓRIA AOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA SEM COMPROVAÇÃO DOS REQUISITOS

### 39.1 Situação encontrada

Incorporação de vantagem remuneratória aos proventos de aposentadoria sem a devida comprovação dos requisitos estabelecidos em lei para a incorporação aos proventos.

### 39.2 Orientação para saneamento

Para a incorporação de vantagem remuneratória aos proventos de aposentadoria é necessário que a unidade gestora comprove o atendimento dos requisitos legais que autorizam a incorporação de acordo com a legislação pertinente. O documento que conceder a vantagem remuneratória deve trazer a legislação que fundamenta a sua concessão.

## 40 AVERBAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO RURAL SEM CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

### 40.1 Situação encontrada

Ausência de comprovação pela Unidade Gestora, por meio de certidão expedida pelo INSS, da contribuição previdenciária relativa ao período de serviço prestado pelo servidor como trabalhador rural, utilizado na composição de tempo de serviço/contribuição para concessão de aposentadoria, em desacordo com o que dispõe o § 9º do art. 201, da Constituição Federal.

### 40.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve comprovar a contribuição previdenciária efetuada pelo servidor ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, relativa ao tempo de serviço prestado como trabalhador rural. A contribuição previdenciária inerente ao serviço rural, para fins de compensação entre regime geral e próprio, pode ser comprovada mediante recolhimento à época da prestação ou a qualquer tempo, conforme prejulgado do TCE/SC (Prejulgado nº 1.865).

## **41 AUSÊNCIA DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL NA MEMÓRIA DE CÁLCULO DA PENSÃO**

### **41.1 Situação encontrada**

Ausência na memória de cálculo da pensão da fundamentação legal (legislação autorizadora e base/demonstrativo de cálculo) de verba relativa à vantagem remuneratória incorporada aos proventos da pensão, em desacordo como art. 37, *caput*, da Constituição Federal.

### **41.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve observar com rigor as regras quanto à incorporação de vantagem remuneratória aos proventos de pensão, constando na memória de cálculo da pensão a respectiva fundamentação legal (legislação autorizadora e base/demonstrativo de cálculo) da verba relativa à vantagem remuneratória incorporada aos proventos da pensão, conforme a Constituição Federal e anexo II, título II, item 2, letra b da Instrução Normativa n. TC-11/2011.

## **42 AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA CONDIÇÃO DE BENEFICIÁRIO DA PENSÃO**

### **42.1 Situação encontrada**

Ausência de comprovação da condição de beneficiário de pensão, na forma da legislação pertinente, em desacordo com o art. 40, § 7º, da Constituição Federal.

### **42.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve demonstrar de forma inequívoca a condição de beneficiário da pensão, na forma da legislação pertinente (por meio de cópia da cédula de identidade, certidão de nascimento, certidão de casamento atualizada, declaração de união estável, entre outros), conforme dispõe a Constituição Federal e anexo II, item II - 11 da Instrução Normativa nº TC-11/2011.

## **43 INCORREÇÃO NA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL DO ATO CONCESSÓRIO DE APOSENTADORIA OU PENSÃO**

### **43.1 Situação encontrada**

Incorreção na fundamentação legal do ato de concessão de aposentadoria ou de concessão de pensão, em dissonância com o art. 40 da Constituição Federal e legislação pertinente.

### **43.2 Orientação para saneamento**

O responsável pela concessão do ato de aposentadoria ou pensão deve obser-



var a fundamentação legal dos referidos atos. Na dúvida, orienta-se utilizar fundamentação prevista na Constituição Federal.

## **44 TEMPO DE SERVIÇO CONCOMITANTE**

### **44.1 Situação encontrada**

Contagem de tempo de serviço prestado concorrente ou simultaneamente em cargos e empregos exercidos em regime de acumulação ou em atividade privada, em dissonância com o art. 40 da Constituição Federal.

### **44.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve observar, quando da averbação do tempo de serviço/contribuição, se não há tempo prestado concorrente ou simultaneamente em cargos e empregos exercidos em regime de acumulação público ou em atividade privada.

## **45 PROVENTOS SUPERIORES À REMUNERAÇÃO DA ATIVA**

### **45.1 Situação encontrada**

Incorreção no cálculo dos proventos, uma vez que foram fixados em valores superiores à remuneração da ativa que serviu de base à respectiva contribuição previdenciária, em desacordo com o art. 40, § 2º, da Constituição Federal.

### **45.2 Orientação para saneamento**

A Unidade deve observar com rigor o cálculo dos proventos, em especial – a regra que estabelece que os proventos de aposentadoria não podem ser superiores à remuneração da ativa que serviu de base à respectiva contribuição previdenciária (Prejulgado nº 738).

## **46 DECISÃO JUDICIAL AUSENTE NO PROCESSO DE APOSENTADORIA**

### **46.1 Situação encontrada**

Concessão de gratificações/vantagens por meio de decisão judicial, sem que conste do processo de aposentadoria ou pensão cópia da decisão judicial que ampare a concessão, em inobservância ao art. 37, *caput*, da Constituição Federal.

### **46.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve instruir o processo de aposentadoria ou pensão com cópia da decisão judicial que ampare o direito à concessão do benefício previdenciário ou de vantagem remuneratória quando a concessão da vantagem for com base em decisão judicial.

## **47 DOCUMENTO COM TEOR ILEGÍVEL**

### **47.1 Situação encontrada**

Remessa de documentos que compõem o processo de aposentadoria ou pensão, por meio eletrônico, com teor ilegível, impossibilitando o exame da legalidade do ato de concessão do benefício previdenciário pelo Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina, conforme atribuição disposta no art. 59 da Constituição Estadual.

### **47.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve verificar se o documento a ser encaminhado ao Tribunal de Contas, para fins de instrução do processo eletrônico de registro do ato de concessão da aposentadoria ou pensão, possui um padrão mínimo de legibilidade, sob pena de ser solicitado pelo Tribunal um novo envio do documento, conforme o disposto no art. 1º da Instrução Normativa nº TC-11/2011, dificultando a análise e comprometendo a celeridade do processo.

## **48 CONCESSÃO DE APOSENTADORIA SEM A IDADE MÍNIMA**

### **48.1 Situação encontrada**

Concessão de aposentadoria voluntária por tempo de contribuição a servidor que não completou a idade mínima exigida na Constituição Federal e/ou nas Emendas Constitucionais.

### **48.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve observar a idade mínima exigida para cada modalidade de aposentadoria voluntária por tempo de contribuição. Além disso, a Unidade deve revisar, se for o caso, a aposentadoria concedida de forma irregular, com o objetivo de ajustar ao que dispõe a Constituição Federal.

## **49 CONCESSÃO DE APOSENTADORIA SEM O TEMPO CONTRIBUIÇÃO/SERVIÇO MÍNIMO**

### **49.1 Situação encontrada**

Concessão de aposentadoria voluntária por tempo de serviço/contribuição a servidor que não completou o tempo mínimo exigido na Constituição Federal e Emendas Constitucionais.

### **49.2 Orientação para saneamento**

A Unidade Gestora deve observar se o servidor completou o tempo de serviço/contribuição exigido para a modalidade de aposentadoria voluntária por tempo de serviço/contribuição, bem como revisar as aposentadorias concedidas de forma irregular, se for o caso.



## 50 INGRESSO SEM CONCURSO PÚBLICO NO CARGO EM QUE SE DEU A APOSENTADORIA

### 50.1 Situação encontrada

Ingresso do servidor no cargo efetivo no qual se aposentou, por meio de transposição de cargos, ou seja, sem concurso público, em violação ao inciso II do art. 37 da Constituição Federal e Súmula Vinculante 43 do Supremo Tribunal Federal.

### 50.2 Orientação para saneamento

A Unidade Gestora deve observar se a aposentadoria se dá no cargo para o qual o servidor ingressou mediante concurso público, ou no cargo que sofreu transformação nos moldes permitidos pela Constituição Federal e orientação do Supremo Tribunal Federal na Súmula 685, convertida em Súmula Vinculante 43.



Esta cartilha tem como objetivo orientar os interessados a identificar possíveis falhas, irregularidades e ilegalidades na administração pública, não tendo a pretensão de esgotar o assunto, nem mesmo de substituir as orientações formais e específicas editadas pelo Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina.



TRIBUNAL  
DE CONTAS  
DE SANTA  
CATARINA

