

Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina

SES-SC

Técnico em Enfermagem

NV-0220T-25-SES-SC-TECNICO-ENF



Amostra grátis da apostila SES-SC - Técnico em Enfermagem. Para adquirir o material completo, acesse www.novaconcursos.com.br.

SUMÁRIO

LÍNGUA PORTUGUESA.....	9
■ COMPREENSÃO E INTERPRETAÇÃO DE TEXTOS	9
■ TIPOS E GÊNEROS TEXTUAIS.....	11
■ SIGNIFICAÇÃO DE PALAVRAS E EXPRESSÕES	20
SINÔNIMOS E ANTÔNIMOS.....	21
■ ORTOGRAFIA OFICIAL.....	23
■ CLASSES DE PALAVRAS VARIÁVEIS E INVARIÁVEIS E SUAS FUNÇÕES NO TEXTO	24
Colocação de Pronomes nas Frases.....	31
Conjugações Verbais.....	34
■ SINTAXE.....	41
CONCORDÂNCIAS VERBAL E NOMINAL	54
■ USOS DOS “PORQUÊS”	60
■ USOS DE “MAU” E “MAL”	61
■ CLASSIFICAÇÃO DAS PALAVRAS QUANTO AO NÚMERO DE SÍLABAS.....	61
DÍGRAFOS, ENCONTROS VOCÁLICOS E CONSONANTAIS	61
DIVISÃO SILÁBICA	62
■ PROCESSOS DE FORMAÇÃO DE PALAVRAS	63
■ VARIAÇÃO LINGUÍSTICA	68
RACIOCÍNIO LÓGICO.....	81
■ RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS ENVOLVENDO FRAÇÕES	81
■ CONJUNTOS.....	83
■ RAZÃO E PROPORÇÃO	91
REGRA DE TRÊS SIMPLES	95
REGRA DE TRÊS COMPOSTA.....	96
PORCENTAGENS	98
■ SEQUÊNCIAS (COM NÚMEROS, COM FIGURAS, DE PALAVRAS).....	100

■ EQUAÇÕES DE 1º GRAU.....	105
SISTEMAS DE EQUAÇÕES.....	107
■ FUNÇÕES DE 1º GRAU	108
INFORMÁTICA	115
■ CONCEITOS E FUNDAMENTOS BÁSICOS	115
CONCEITOS BÁSICOS DE HARDWARE (PLACA MÃE, MEMÓRIAS, PROCESSADORES (CPU)	115
PERIFÉRICOS DE COMPUTADORES	117
■ CONHECIMENTO E UTILIZAÇÃO DOS PRINCIPAIS SOFTWARES UTILITÁRIOS	118
COMPACTADORES DE ARQUIVOS.....	118
CHAT.....	121
CLIENTES DE E-MAILS	123
REPRODUTORES DE VÍDEO.....	125
VISUALIZADORES DE IMAGEM	126
ANTIVÍRUS.....	128
■ AMBIENTES OPERACIONAIS: UTILIZAÇÃO BÁSICA DOS SISTEMAS OPERACIONAIS WINDOWS 10 E 11	129
■ UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DE EDIÇÃO DE TEXTO, PLANILHAS ELETRÔNICAS E APRESENTAÇÕES NOS PACOTES LIBREOFFICE E WPS OFFICE	149
CRIAÇÃO, EDIÇÃO, FORMATAÇÃO E MANIPULAÇÃO DE DOCUMENTOS, PLANILHAS E SLIDES.....	149
WRITER.....	172
CALC	177
IMPRESS	182
■ CONCEITOS DE TECNOLOGIAS RELACIONADAS À INTERNET, BUSCA E PESQUISA NA WEB	185
NAVEGADORES DE INTERNET: INTERNET EXPLORER, MOZILLA FIREFOX, GOOGLE CHROME.....	186
■ CONCEITOS BÁSICOS DE SEGURANÇA NA INTERNET E VÍRUS DE COMPUTADORES	196
■ USO DAS FERRAMENTAS DO GOOGLE.....	220
GMAIL.....	220
GOOGLE AGENDA	225
GOOGLE MEET	228

GOOGLE DRIVE	228
GOOGLE DOCUMENTOS.....	230
PLANILHA	246
APRESENTAÇÕES.....	259
GOOGLE FORMULÁRIOS	268
 LEGISLAÇÃO.....	 279
■ LEI ESTADUAL COMPLEMENTAR Nº 323, DE 02 DE MARÇO DE 2006.....	279
■ LEI Nº 6.745, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1985.....	281
■ LEI COMPLEMENTAR Nº 491/2010.....	296
■ LEI COMPLEMENTAR Nº 741/2019	299
■ LEI FEDERAL Nº 12.527/2011	300
■ LEI FEDERAL Nº 13.709/2018	320
■ LEI FEDERAL Nº 8.080/1990	340
■ LEI FEDERAL Nº 8.429/1992	361
■ LEI FEDERAL Nº 8.142/1990	377
■ CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	379
ARTIGOS 1º A 16.....	379
ARTIGOS 37 A 41	418
ARTIGOS 196 A 200	431
■ ARTIGOS 312 AO 327 DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO.....	435
■ CÓDIGO DE CONDUTA DA SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DE SANTA CATARINA - PORTARIA Nº 291/SES/COGER, DE 19 DE FEVEREIRO DE 2025, PUBLICADO NO DOE EM 20/2/2025, EDIÇÃO 22457, MATÉRIA Nº 1059593.....	443

LEI ESTADUAL COMPLEMENTAR Nº 323, DE 02 DE MARÇO DE 2006

A Lei Complementar nº 323, de 2 de março de 2006, representa um marco importante na estrutura administrativa da Secretaria de Estado da Saúde, ao instituir o Plano de Carreira e Vencimentos (PCV) destinado aos seus servidores.

O diploma legal tem por finalidade central valorizar o corpo funcional da Secretaria, promovendo uma reestruturação do sistema de remuneração, organizando o desenvolvimento das carreiras e regulamentando o regime disciplinar interno.

Ao longo de seus oito títulos, a norma estabelece princípios, critérios e mecanismos voltados à meritocracia, à capacitação e à eficiência na prestação de serviços públicos de saúde.

Além de definir cargos e funções, o texto busca compatibilizar o interesse público com a valorização profissional, criando incentivos à qualificação e à estabilidade das equipes.

Também traz diversas atualizações incorporadas ao longo dos anos, além de anotações sobre decisões judiciais relevantes, como a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3966, que declarou a inconstitucionalidade de determinados dispositivos referentes à progressão funcional.

Assim, a interpretação do texto deve sempre observar tais decisões, garantindo uma leitura coerente com a realidade normativa vigente.

Em suma, a lei é um instrumento de modernização da gestão de pessoas na área da saúde estadual, e seu conteúdo se desdobra em dispositivos que tratam da estrutura de cargos, formas de progressão, critérios remuneratórios, jornada de trabalho, responsabilidades disciplinares e implantação gradativa do novo sistema.

Dessa forma, visando à sua melhor preparação para o certame, recomendamos a leitura na íntegra da legislação, disponível no link a seguir: <https://leis.alesc.sc.gov.br/ato-normativo/15472>

Portanto, a seguir você encontrará o resumo da legislação com os dispositivos mais pertinentes à sua preparação. Bons estudos!

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

O primeiro título inaugura o corpo normativo do diploma, estabelecendo as disposições introdutórias e os fundamentos que orientam todo o PCV.

O artigo 1º define como objetivo primordial do plano a valorização dos servidores, com vistas à melhoria contínua da prestação dos serviços públicos de saúde. Vejamos:

Art. 1º Ficam instituídas, nos termos desta Lei Complementar, as diretrizes para a implantação do Plano de Carreira e Vencimentos - PCV para os servidores lotados na Secretaria de Estado da Saúde.

§ 1º O PCV visa à melhoria na prestação dos serviços de saúde, por intermédio da valorização do servidor, cujas diretrizes são as seguintes:

I – a adoção de carreira, possibilitando o crescimento profissional, fundamentado na busca de maiores níveis de qualificação profissional

II - a transparência das práticas de remuneração, com valoração do vencimento nos diversos níveis e referências da estrutura da carreira;

III - o reconhecimento da qualificação por critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais;

IV - a valorização dos servidores que buscam um constante aprimoramento profissional com aplicabilidade no cotidiano das atividades de saúde; e

V - a valorização pela definição de objetivos, com a criação de indicadores e a avaliação de resultados, permitindo que seja assumido particular relevância no compartilhamento das responsabilidades, com a formação de equipes multidisciplinares e a organização por programas e ações.

Para tanto, são elencadas diretrizes que preveem o crescimento funcional baseado na qualificação e no desempenho, o estímulo à educação permanente, o reconhecimento por mérito e a promoção de um ambiente organizacional democrático e participativo.

Nos artigos seguintes, a lei define conceitos fundamentais como “Quadro de Pessoal”, “Carreira”, “Nível” e “Referência”, que são as bases da estrutura funcional.

Também institui, de maneira inovadora, uma Comissão Paritária formada por representantes da Secretaria de Estado da Saúde e dos sindicatos representativos da categoria, encarregada de acompanhar a aplicação e a regulamentação do plano.

Essa comissão cumpre papel estratégico de garantir transparência, participação e legitimidade às políticas de gestão de pessoas implementadas pelo Estado.

DO QUADRO DE PESSOAL

O segundo título organiza o quadro de pessoal da Secretaria de Estado da Saúde, estabelecendo que os cargos são de provimento efetivo, acessíveis exclusivamente por meio de concurso público.

O ingresso ocorre sempre nos níveis e referências iniciais de cada carreira, garantindo igualdade de oportunidades e profissionalização no acesso ao serviço público.

A estrutura de cargos foi concebida para abranger diferentes áreas e complexidades de atuação, contemplando funções de apoio, cargos técnicos e cargos de nível superior.

Essa diversidade reflete a necessidade de uma força de trabalho multidisciplinar, capaz de atender às múltiplas demandas da rede pública de saúde, desde atividades administrativas até as de natureza assistencial, técnica e científica.

Cada cargo possui atribuições específicas e requisitos de escolaridade e qualificação profissional compatíveis com sua responsabilidade funcional.

Essa organização confere racionalidade e coerência ao sistema, assegurando que a função desempenhada esteja em conformidade com a formação e as competências exigidas do servidor.

O Título III é o cerne da lei, pois trata da estrutura de desenvolvimento funcional. Nele, o artigo 5º determina que a evolução na carreira se dá mediante progressões que podem ocorrer por tempo de serviço, qualificação ou desempenho profissional, e nível de formação.

Art. 5º O desenvolvimento funcional do servidor dar-se-á pelas progressões nos níveis e nas referências do cargo, por meio das seguintes modalidades:
I - progressão por tempo de serviço;
II - progressão por qualificação ou desempenho profissional;

Contudo, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3966 julgou inconstitucionais os dispositivos relativos à progressão por nível de formação, arts. 14 e 15 e inciso III do art. 5º, razão pela qual essa modalidade foi suprimida do ordenamento.

Assim, atualmente permanecem válidas apenas as progressões por tempo de serviço e por qualificação ou desempenho.

A progressão por tempo de serviço consiste na passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro do mesmo cargo, respeitados critérios temporais e regulamentares.

Já a progressão por qualificação ou desempenho depende da comprovação de cursos de capacitação com carga horária mínima, vinculados à área de atuação do servidor e ao Sistema Único de Saúde.

O servidor pode obter a progressão após cumprir requisitos de formação continuada, obedecendo a faixas de carga horária progressiva, 40h, 80h ou 120h, conforme o nível funcional.

Os cursos devem ser previamente homologados, e não se incluem aqueles exigidos como pré-requisito para o ingresso no cargo.

Dessa forma, o plano valoriza o aprimoramento profissional contínuo, vinculando o crescimento funcional à efetiva qualificação e ao desempenho comprovado.

DO VENCIMENTO, DAS GRATIFICAÇÕES E DA REMUNERAÇÃO

Neste título, o legislador estabelece o sistema remuneratório dos servidores da saúde, definindo os componentes que integram os vencimentos e as gratificações.

O artigo 16 faz referência à tabela de vencimentos constante na lei, em seu Anexo III, que constitui a base de cálculo das demais vantagens pecuniárias.

Entre as principais gratificações, destaca-se o Adicional de Pós-Graduação, previsto no artigo 17, que varia conforme o grau acadêmico do servidor: 13% para especialização, 16% para mestrado e 19% para doutorado, incidentes sobre a referência A do nível 13. Vejamos:

Art. 17. Ao servidor titular de cargo cujo pré-requisito para exercê-lo seja formação em ensino superior, em nível de graduação, e que possuir curso de pós-graduação compatível com suas atribuições e sua área de atuação, será concedido adicional de pós-graduação incidente sobre o valor de vencimento fixado para a referência A do nível 13 da estrutura de carreira, nos seguintes percentuais não cumulativos:

I - 13% (treze por cento) para os servidores com pós-graduação em nível de especialização;
II - 16% (dezesesseis por cento) para os servidores com pós-graduação em nível de mestrado; e
III - 19% (dezenove por cento) para os servidores com pós-graduação em nível de doutorado e para os titulares do cargo de Médico que possuam título de especialista reconhecido pelo Conselho Federal de Medicina e com Registro de Qualificação de Especialista (RQE) no Conselho Regional de Medicina.
Parágrafo único. Os critérios para a concessão do adicional previsto neste artigo serão objeto de regulamentação baixada pelo Chefe do Poder Executivo.

Médicos com título de especialista reconhecido pelo Conselho Federal de Medicina também fazem jus ao percentual máximo, desde que devidamente registrado no CRM.

O artigo 18 trata do Adicional de Penosidade, Insalubridade e Risco de Vida, concedido de acordo com as condições específicas de trabalho e calculado sobre o vencimento base, observando as peculiaridades de setores como psiquiatria e infectologia.

A lei também disciplina de forma minuciosa as gratificações por hora-plantão e por sobreaviso, estabelecendo critérios de necessidade, escala prévia, controle de frequência e incidência sobre férias e décimo terceiro salário.

Sendo proibido o acúmulo indevido de gratificações e impõe regras de incorporação a proventos de aposentadoria, sempre com base na média das últimas remunerações.

Por fim, o artigo 21 transforma a antiga gratificação de produtividade em Gratificação de Função, vinculada ao exercício de atividades de coordenação, supervisão ou assessoramento, consolidando a estrutura de incentivos por desempenho.

DA JORNADA DE TRABALHO

O regime de trabalho dos servidores fixa, como regra geral, a jornada semanal de 30 horas, cumprida em seis horas diárias ou mediante escala de revezamento, conforme a natureza do serviço.

O texto legal prevê três modalidades de jornada: a escala de seis horas, a escala contínua de doze horas e a escala mista, que alterna ambas conforme a necessidade operacional.

Art. 22. A jornada de trabalho dos servidores da Secretaria de Estado da Saúde é de 30 (trinta) horas semanais, devendo ser cumprida em regime de 6 (seis) horas diárias ou em escalas ou turnos ininterruptos, de acordo com a necessidade de serviço, a ser determinada pela administração de cada unidade:

I - em escala de 6 (seis) horas diárias;
II - em escala contínua de 12 (doze) horas; e
III - em escala mista de 6 (seis) horas diárias e/ou escala de 12 (doze) horas diárias, de forma intercalada.
[...]

Há ainda regimes diferenciados para determinados cargos, como médicos e técnicos de radiologia, cuja jornada pode ser de 20 ou 24 horas semanais, respeitando equivalências específicas.

O diploma legal busca equilibrar as necessidades do serviço público com a preservação da saúde física e mental dos servidores, sobretudo em atividades hospitalares e de emergência.

A Lei também aborda temas como faltas justificadas, licenças médicas, aplicação de suspensões disciplinares e pagamento de horas noturnas, assegurando o cômputo diferenciado das horas trabalhadas em períodos noturnos a título de hora-plantão.

DO REGIME DISCIPLINAR DOS SERVIDORES DA SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

Este título é um dos mais extensos e importantes, pois trata do regime disciplinar aplicável aos servidores da saúde.

O texto estabelece um conjunto de deveres, proibições, responsabilidades, penalidades e procedimentos administrativos, formando um sistema completo de ética e responsabilidade funcional.

Entre os deveres destacam-se a lealdade institucional, o zelo pelo patrimônio público, o respeito às hierarquias, a observância das ordens legais e a urbanidade no trato com colegas e usuários dos serviços.

As proibições abrangem condutas incompatíveis com o exercício da função pública, como ausentar-se sem autorização, usar o cargo em benefício próprio, coagir subordinados, exercer atividades comerciais incompatíveis e receber vantagens indevidas.

O texto também disciplina a acumulação de cargos, observando os limites constitucionais e impondo teto de 70 horas semanais para casos de acumulação lícita.

Quanto às penalidades, a lei prevê advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

Define-se, ainda, a competência para aplicação de cada sanção, os prazos de prescrição e o rito do processo administrativo disciplinar, que deve garantir ampla defesa e contraditório.

A norma descreve detalhadamente o procedimento de sindicância e processo administrativo, desde a instauração até o julgamento, fixando prazos, composição de comissões, regras de nulidade e hipóteses de revisão de penalidades quando surgirem fatos novos que comprovem inocência ou injustiça na sanção aplicada.

DA IMPLANTAÇÃO DO PCV

A implantação do novo Plano de Carreira e Vencimentos ocorreu de forma gradual e escalonada, em três etapas sucessivas.

A primeira etapa consistiu em antecipações salariais; a segunda, iniciada em janeiro de 2006, previu a extensão de vantagens pecuniárias como adicionais de tempo de serviço, terço de férias e adicionais de qualificação; e a terceira etapa, implementada em abril de 2006, completou o enquadramento dos servidores na nova estrutura de carreira.

O enquadramento foi feito de modo a preservar a irredutibilidade dos vencimentos, assegurando que nenhum servidor sofresse perda remuneratória.

O título também elenca gratificações e vantagens anteriores que foram absorvidas ou extintas, simplificando o sistema e garantindo maior transparência e equidade na remuneração dos servidores da saúde.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

As disposições finais reúnem regras complementares destinadas a viabilizar a execução plena da lei. O texto trata da utilização de sistemas informatizados para controle de pessoal, da regulamentação complementar por decretos, da concessão de vantagens nominalmente identificáveis (VNI) e da política de revisão anual dos vencimentos em janeiro de cada exercício.

Também assegura direitos específicos, como a licença-prêmio, a licença especial remunerada para dirigentes sindicais e o transporte a servidores acidentados para tratamento médico ou fisioterápico.

Por fim, o diploma determina que sua vigência retroage a 1º de janeiro de 2006, com implantação efetiva do enquadramento em 1º de abril de 2006, consolidando assim a nova estrutura de carreira e remuneração dos servidores da Secretaria de Estado da Saúde.

LEI Nº 6.745, DE 28 DE DEZEMBRO DE 1985

INTRODUÇÃO

O presente material aborda a Lei 6.745, de 1985, do Estado de Santa Catarina, a qual institui o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado de Santa Catarina.

De início, destaca-se que legislações institucionais são cobradas nas provas de concursos públicos em sua literalidade, a famosa “lei seca”. As questões trarão os próprios dispositivos legais, com pequenas alterações para deixar as afirmativas incorretas.

Portanto, os comentários trazidos visam facilitar o entendimento da lei em tela, além de repassar dicas para um melhor desempenho nas questões e melhor memorização do conteúdo. No entanto, é primordial a leitura atenta dos dispositivos legais apresentados, pois eles estarão, certamente, em sua prova.

Destaca-se que legislações específicas devem estar de acordo com as regras de direito administrativo e direito constitucional, portanto, caso não se recorde do conteúdo da lei em sua prova, resolva a questão como se fosse das disciplinas citadas.

Dica

Em caso de dúvida em questões relativas à legislação estadual ou institucional, resolva a questão como se fosse puramente de direito administrativo ou constitucional.

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

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

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

A Lei 6.745, de 1985, estabelece o regime jurídico dos funcionários dos três poderes do Estado de Santa Catarina, ou seja, abarca o Poder Executivo, o Poder Legislativo e o Poder Judiciário, além do Tribunal de Contas. Atente-se ao fato de que a lei não inclui o Ministério Público, o que poderia ser uma excelente pegadinha em prova.

Funcionário público, para a lei estudada, é apenas o integrante de cargo público de provimento efetivo ou em comissão (livre nomeação e exoneração), não considerando, pois, os servidores públicos temporários. É uma nomenclatura pouco usual atualmente, mas é importante responder à questão no exato texto da legislação.

Art. 2º [...]

§ 1º Os cargos públicos de provimento efetivo serão agrupados em quadros e sua criação obedecerá a planos de classificação estabelecidos em leis especiais, segundo a hierarquia do serviço e as qualificações profissionais, de modo a assegurar a plena mobilidade e progresso funcionais na carreira de funcionário público.

§ 2º A análise e a descrição de cada cargo serão especificadas na respectiva lei de criação ou transformação.

§ 3º Da análise e descrição de cargos de que trata o parágrafo anterior, constarão, entre outros os seguintes elementos: denominação, código, atribuições, responsabilidades envolvidas e condição para o seu provimento, habilitação e requisitos qualificativos.

Os cargos públicos serão agrupados em **quadros, obedecerão aos planos de classificação em leis especiais e assegurarão plena mobilidade e progressos funcionais na carreira de funcionário público**. A Lei 6.745, de 1985, prevê, expressamente, que os cargos públicos de Santa Catarina deverão permitir ao funcionário progressão na carreira, evitando que ele fique estagnado na carreira.

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

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

§ 2º O ato de designação, previsto neste artigo, vigora a partir da data de sua publicação no Diário Oficial, independentemente de posse.

Art. 4º É proibida a prestação de serviços gratuitos ao Estado.

As atribuições dos cargos constam em suas leis de criação, sendo expressamente proibido atribuir ao funcionário público atividades que não constam na lei do cargo que ocupa. Tal dispositivo evita situações de abuso por parte do Estado ou de autoridades públicas, que podem, eventualmente, delegar aos funcionários atividades para fins pessoais ou para cobrir as omissões do Estado em repor efetivo.

Não pode, nos termos da lei, um funcionário público assumir atribuições de outro cargo. As ressalvas da lei ocorrem quando: o funcionário público assume **função gratificada**, a qual possui atribuições específicas e remuneração por seu exercício; ou nos termos do art. 35, que se refere ao instituto da **readaptação**, em que um funcionário, por limitações físicas supervenientes à investidura no cargo, é readaptado e passa a exercer atribuições compatíveis com a sua limitação, que podem, inclusive, ser inerentes a outro cargo, o que evita a aposentadoria por invalidez.

É proibida a prestação de serviços gratuitos ao Estado. Frisa-se o presente dispositivo por soar estranho ao candidato que não possui familiaridade com legislações estatutárias, já que é comum se pensar em ONGs, serviços comunitários, entre outros. A lei não veda o serviço comunitário e afins. Veda-se que um cidadão preste serviço para o Estado sem ser remunerado. Por exemplo, não se pode prestar serviços em uma Delegacia de Polícia sem ser concursado ou contratado e receber pelos serviços feitos, mas nada impede que uma ação comunitária pinte uma escola pública.

Saiba diferenciar as situações e, principalmente para sua prova, memorize que é proibida a prestação de serviços gratuitos ao Estado.

DA ADMISSÃO AO SERVIÇO PÚBLICO

Do Concurso

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

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

O regramento acima é basicamente o exposto na Constituição Federal, assim como é ensinamento de direito administrativo. Cargos comissionados são de livre nomeação e exoneração, portanto não necessitam de concurso público para investidura.

Os concursos públicos podem ser de provas ou provas e títulos. As bancas gostam de fazer confusão com essa informação, afirmando que os concursos são, necessariamente, de provas e títulos, o que é incorreto, pois há vários concursos apenas de provas, sem a fase de títulos.

A fase de títulos pode ser apenas classificatória, não eliminando o candidato. Dessa forma, é vedado dar aos títulos peso superior à metade do peso das provas, segundo a Lei 6.745, de 1985.

Art. 7º São requisitos básicos para a inscrição em concurso, além dos constantes das instruções especiais, a comprovação relativa a:

I - nacionalidade brasileira;

II - gozo dos direitos políticos;

III - quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos.

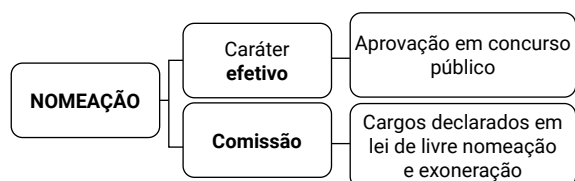
Parágrafo único. O limite máximo de idade para provimento não se aplica ao funcionário público.

Os editais dos concursos podem trazer requisitos extras, mas os listados nos incisos acima são obrigatórios para todos os cargos públicos, não podendo ser excluídos nos editais.

Importante destacar que há idade mínima para investidura, porém não há idade máxima para ingresso em cargo público. A limitação de idade máxima para ingresso ocorre, normalmente, em concursos militares, mas o presente estatuto não abarca os militares estaduais, apenas os servidores civis.

Nomeação

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



Art. 10 A nomeação em caráter efetivo observará o número de vagas existentes, obedecerá à ordem de classificação e será feita para o cargo objeto de concurso, atendido o requisito de aprovação em exame de saúde (parágrafo único, art. 5º), ressalvados os casos de incapacidade física temporária.

§ 1º A inspeção de saúde será procedida pelo órgão médico oficial que concluirá pela aptidão ou não para o exercício do cargo público.

§ 2º A deficiência de capacidade física nos termos deste artigo, comprovadamente estacionária, não será considerada impedimento para a caracterização da capacidade psíquica e somática, desde que tal deficiência não impeça o desempenho normal das funções inerentes ao cargo.

Novamente, as regras trazidas acima não são novidades para o aluno. Vale destacar que os cargos comissionados, de livre nomeação e exoneração, não possuem caráter efetivo. Obedecer à ordem de classificação é critério que atende aos princípios constitucionais referentes à Administração Pública.

Da Posse

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

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

[...]

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

§ 1º A requerimento do interessado, o prazo para a posse poderá ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias ou enquanto durar o impedimento, se estiver comprovadamente doente.

§ 2º Será tornada sem efeito a nomeação quando, por ato ou omissão de que for responsável o nomeado, a posse não se verificar no prazo estabelecido.

§ 3º O prazo a que se refere este artigo, para aquele que, antes de tomar posse, for incorporado às forças armadas, será contado a partir da data da desincorporação.

É comum as questões de concurso tentarem ludibriar o candidato com os institutos da nomeação e da posse. **É com a posse que nasce o vínculo entre o candidato e a Administração Pública**, não é com a nomeação. Tanto que, caso o candidato nomeado não tome posse no prazo estipulado, a nomeação se dará sem efeito, não acarretando qualquer ônus ao candidato inerte.

Importante!

O prazo para a posse é bastante explorado em concursos públicos. Da data da publicação do edital de nomeação, o candidato terá 30 dias para tomar posse, havendo possibilidade de prorrogação por mais 30.

Do Estágio Probatório

Art. 15 O servidor nomeado para cargo efetivo fica sujeito a um período de **estágio probatório de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo para o qual prestou concurso público**, com o objetivo de apurar os requisitos necessários à confirmação no cargo para o qual foi nomeado.

§ 1º São requisitos básicos do estágio probatório:

I - **idoneidade moral**;

II - **assiduidade e pontualidade**;

III - **disciplina**;

IV - **eficiência**.

§ 2º A verificação dos requisitos mencionados neste artigo será efetuada por uma comissão de, no mínimo, 3 (três) membros designados pelo titular do órgão.

§ 3º **Será suspensa a contagem do período do estágio probatório do servidor afastado a qualquer título, exceto férias e o exercício de cargo comissionado com atribuições afins às do cargo efetivo.**

§ 4º Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará os procedimentos da avaliação de desempenho.

O estágio probatório tem a duração de 3 anos de efetivo exercício no cargo. Afirmer que o estágio probatório é de 3 anos a contar da posse ou da nomeação é incorreto, pois se o funcionário público ficar afastado por algum período, esse lapso temporal não contará para os três anos de estágio probatório. Os únicos afastamentos que não geram desconto do prazo do estágio probatório são as **férias e exercício de cargo comissionado** com atribuições semelhantes às do cargo efetivo.

Cuidado para não confundir os requisitos para o estágio probatório com os requisitos para inscrição em concursos públicos no estado de Santa Catarina, listados no art. 7º.

Já foram cobrados em provas os requisitos do art. 7º e uma das alternativas era “idoneidade moral”, tentando ludibriar o candidato. Idoneidade moral é