

Prezado(a) estudante,

Realizamos uma conferência em nosso material para o concurso da ANSA - Araucária Nitrogenados S.A. – Administração e Controle e informamos que a condição a nós foi verificada e fizemos a devida alteração no conteúdo da matéria de “Bloco I – Processos Administrativos e Legislação” da seguinte forma:

Página 211

ONDE SE LÊ

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, PLANO DE CARGOS E CARREIRA

Recrutamento e seleção, dentro dos processos administrativos, não é apenas contratar pessoas, e sim organizar uma entrada segura de recursos humanos no sistema de trabalho. Isso envolve planejar a necessidade, atrair candidatos, avaliar critérios e formalizar a admissão com registros e controles. Quando bem estruturado, reduz retrabalho, diminui rotatividade e evita riscos operacionais ligados a contratações mal alinhadas com as exigências do cargo. Também fortalece a padronização, porque cada etapa passa a ter responsáveis, prazos e documentos definidos.

No fluxo administrativo, o recrutamento costuma começar com a requisição de pessoal e com a descrição do cargo atualizada. A área demandante informa o motivo da vaga, o tipo de contrato, a carga horária e as competências técnicas e comportamentais desejadas. Em seguida, o RH consolida essas informações e transforma isso em comunicação objetiva para o mercado, evitando anúncios genéricos. Essa etapa já é parte do controle administrativo, porque reduz divergências entre o que foi pedido e o que será contratado.

A seleção é a fase em que os dados do candidato são comparados com requisitos do processo e do cargo. Ela pode incluir triagem curricular, entrevistas, provas práticas, dinâmicas, checagens de referências e avaliação de documentos. Além do aspecto humano, há o cuidado com registros: versões de formulários, critérios de avaliação, evidências do

processo e justificativas de decisão. A consistência documental protege a organização em auditorias, questionamentos internos e conflitos trabalhistas.

MODALIDADES DE RECRUTAMENTO

O recrutamento interno utiliza pessoas já vinculadas à organização, por meio de movimentação, promoção ou transferência. Administrativamente, ele costuma ser mais rápido e barato, porque reduz etapas de integração e aproveita histórico funcional já registrado. Em contrapartida, exige gestão de efeitos colaterais, como a abertura de uma nova vaga em outra área e a necessidade de sucessão. Quando não há regra clara, pode gerar percepção de favorecimento e conflitos entre equipes.

O recrutamento externo amplia a diversidade de perfis e permite trazer experiências novas, o que pode ser útil em áreas com lacunas técnicas. No lado administrativo, tende a demandar mais triagem, mais validações e mais tempo, pois a organização ainda não tem histórico do candidato. Também aumenta a importância de controles de conformidade, como comprovação de formação, verificação de vínculos anteriores, checagem de documentação e alinhamento ao código de conduta.

A escolha entre interno e externo deve considerar prazo, criticidade da função e custo de adaptação.

Há ainda o recrutamento misto, que combina oportunidades internas e busca externa para ampliar a chance de acerto. Nesse modelo, o processo administrativo precisa ser ainda mais bem definido, pois envolve comparações entre públicos diferentes. Para funcionar bem, é necessário explicitar critérios de desempate, pesos de avaliação e etapas iguais.

ETAPAS ADMINISTRATIVAS

O processo começa com a requisição formal da vaga, segue com a aprovação orçamentária e o alinhamento do perfil. Depois, há a divulgação, o recebimento de candidaturas e a triagem registrada com critérios claros. Na sequência, ocorrem as avaliações e a decisão, sempre com rastreabilidade do motivo da escolha.

Na fase final, entra a parte mais sensível do ponto de vista administrativo: admissão e formalização. É quando se reúnem

documentos, se definem condições contratuais, se inserem dados em sistemas, se abre prontuário e se agenda integração. Também é o momento de conferir requisitos legais, como exames, comprovações e termos obrigatórios. A organização do dossiê do colaborador e a guarda correta dessas informações dão sustentação para rotinas futuras, como férias, folha, benefícios e desligamentos.

Quando faltam padrões, o processo fica dependente de pessoas e não de procedimentos. Isso aparece em erros simples, como ausência de evidências da seleção, inconsistência em critérios ou perda de prazos de admissão. Em termos administrativos, cada falha abre espaço para retrabalho e risco jurídico. Por isso, o recrutamento e seleção precisa ser tratado como fluxo, com entradas, saídas, controles e responsáveis.

PLANO DE CARGOS E CARREIRA

O plano de cargos e carreira é um instrumento de organização interna que define como os cargos existem, como se relacionam e como evoluem ao longo do tempo. Ele descreve funções, responsabilidades, requisitos, faixas salariais e critérios de progressão. No contexto administrativo, isso cria previsibilidade e reduz improviso na gestão de pessoas. Com regras claras, decisões como promoções, reajustes e movimentações passam a seguir parâmetros, não apenas percepções.

Um plano bem desenhado começa pelo mapeamento dos cargos e pela definição de famílias ocupacionais. Depois, estabelece níveis (por exemplo, júnior, pleno e sênior) com diferenças observáveis de complexidade e autonomia. Também define trilhas, que podem ser técnicas, de gestão ou híbridas, dependendo da estrutura da organização. A clareza na arquitetura dos cargos ajuda o RH e as áreas a alinharem expectativas com o que é possível praticar.

No administrativo, o plano de carreira também funciona como base para diversos processos. Ele alimenta a descrição de vagas, organiza treinamentos por necessidades do cargo e ajuda na avaliação de desempenho com critérios mais objetivos. Além disso, apoia planejamento de sucessão, dimensionamento de equipes e controle de custos.

Quando carreira e cargos são nebulosos, surgem distorções: salários desalinhados, promoções sem justificativa e conflitos entre áreas.

Uma parte importante do plano de cargos é a descrição padronizada do cargo, com missão, atividades principais, interfaces e requisitos mínimos. Isso evita que a mesma função tenha interpretações diferentes em setores distintos. Também reduz discussões improdutivas sobre “quem deveria fazer o quê”, porque o trabalho fica delimitado. No dia a dia, essa clareza melhora o fluxo administrativo, pois tarefas e responsabilidades deixam de ser empurradas de forma informal.

Outro componente é a estrutura de remuneração e critérios de progressão. Ela pode considerar tempo, resultados, aquisição de competências e evolução de responsabilidades, desde que isso esteja documentado e seja aplicável. A progressão precisa ser comunicável e verificável, porque as pessoas querem entender o caminho.

O plano também precisa conversar com avaliação de desempenho e desenvolvimento. Se trata de criar coerência: se há níveis e trilhas, é necessário explicar quais comportamentos e entregas indicam que alguém subiu de patamar. Isso conecta treinamento, feedback e movimentações internas.

BENEFÍCIOS

DA APOSENTADORIA

Lei 8.112, de 11 de Dezembro de 1990.

Art. 186 *O servidor será aposentado: (Vide art. 40 da Constituição)*

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, e proporcionais nos demais casos;

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente:

a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) se mulher, com proventos integrais;

b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério se professor; e 25 (vinte e cinco) se professora, com proventos integrais;

c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

§ 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I deste artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada.

Atualmente, a aposentadoria por “invalidez” permanente (inciso I do art. 186) é chamada de aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho (inciso I do § 1º do art. 40 da CF).

A aposentadoria compulsória (inciso II do art. 186) ocorre, atualmente, aos 75 anos, levando em consideração a Emenda Constitucional (EC) nº 88, de 2015, e a Lei Complementar nº 152, de 2015. Essa aposentadoria é compulsória e automática, tendo vigência a partir do dia em que o servidor atinge a idade-limite para a permanência no serviço público (art. 187).

No que se refere à aposentadoria por “invalidez” e à aposentadoria voluntária do servidor público, vejamos o dispositivo que segue:

Art. 188 *A aposentadoria voluntária ou por invalidez vigorará a partir da data da publicação do respectivo ato.*

§ 1º A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses.

§ 2º Expirado o período de licença e não estando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.

§ 3º O lapso de tempo compreendido entre o término da licença e a publicação do ato da aposentadoria será considerado como de prorrogação da licença.

§ 4º Para os fins do disposto no § 1º deste artigo, serão consideradas apenas as licenças motivadas pela enfermidade ensejadora da invalidez ou doenças correlacionadas.

§ 5º A critério da Administração, o servidor em licença para tratamento de saúde ou aposentado por invalidez poderá ser convocado a qualquer momento, para avaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria.

O dispositivo estabelece que tanto a aposentadoria por “invalidez” quanto a aposentadoria voluntária passam a ter validade a partir da data de publicação do respectivo ato.

Em termos práticos, a aposentadoria é efetivada quando o ato de aposentadoria é oficialmente publicado, assegurando que o servidor não esteja mais obrigado a cumprir suas funções a partir dessa data, o que visa garantir transparência e formalidade ao desligamento do servidor de suas atividades.

Para a concessão da aposentadoria por “invalidez”, o § 1º define que o servidor deve, primeiramente, passar por um período de licença para tratamento de saúde que não exceda 24 meses.

O § 2º estabelece que, ao término do período de licença, caso o servidor ainda não esteja em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado em outra função, será aposentado. A readaptação consiste na possibilidade de realocar o servidor em função mais compatível com suas limitações de saúde, sempre que isso for possível.

Segundo o § 3º, o período compreendido entre o término da licença para tratamento de saúde e a publicação do ato de aposentadoria será considerado como uma prorrogação automática da licença, buscando evitar que o servidor fique desamparado financeiramente caso haja demora administrativa na formalização da aposentadoria, garantindo sua continuidade no sistema até que a aposentadoria seja publicada.

Por sua vez, o § 4º delimita que, para fins de aposentadoria por “invalidez”, serão consideradas apenas as licenças motivadas pela doença que levou à “invalidez” ou por condições de saúde correlacionadas.

Por fim, o § 5º assegura que a Administração Pública pode convocar, a qualquer momento, o servidor aposentado por “invalidez” ou em licença para tratamento de saúde para uma reavaliação das condições que motivaram a aposentadoria ou a licença.

Ademais, a gratificação natalina também é assegurada aos servidores públicos. Vejamos:

Art. 194 *Ao servidor aposentado será paga a gratificação natalina, até o dia vinte do mês de dezembro, em valor equivalente ao respectivo provento, deduzido o adiantamento recebido.*

A gratificação natalina, também conhecida como “13º salário”, visa garantir um recurso adicional ao servidor no final do ano, possibilitando que ele tenha uma renda extra para auxiliar em despesas que são típicas do período, como as festividades de fim de ano ou encargos financeiros comuns dessa época.

Além disso, a previsão da gratificação natalina ao servidor aposentado revela a preocupação do legislador em assegurar um padrão de tratamento que também se aplica aos servidores ativos e aos trabalhadores da iniciativa privada, ampliando o princípio da isonomia e valorizando o servidor público.

DO AUXÍLIO-NATALIDADE

O auxílio-natalidade, previsto no art. 196 da Lei nº 8.112, de 1990, é um benefício assegurado à servidora pública. Ele visa proporcionar um apoio financeiro por ocasião do nascimento de um filho. Observe:

Art. 196 *O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive no caso de natimorto.*

§ 1º Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro.

§ 2º O auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente não for servidora.

DO SALÁRIO-FAMÍLIA

O salário-família, conforme estabelecem os dispositivos a seguir, é um benefício concedido aos servidores públicos federais para auxiliar na manutenção de seus dependentes econômicos. Foi instituído como parte das políticas de amparo social, buscando aliviar a carga financeira dos servidores, especialmente daqueles com menores rendimentos.

Além de atender aos servidores ativos, o salário-família também beneficia os aposentados, reforçando a importância do apoio contínuo aos dependentes, mesmo durante a inatividade.

Nesse sentido, vejamos os dispositivos a seguir:

Art. 197 *O salário-família é devido ao servidor ativo ou ao inativo, por dependente econômico.*

Parágrafo único. Consideram-se dependentes econômicos para efeito de percepção do salário-família:

I - o cônjuge ou companheiro e os filhos, inclusive os enteados até 21 (vinte e um) anos de idade ou, se estudante, até 24 (vinte e quatro) anos ou, se inválido, de qualquer idade;

II - o menor de 21 (vinte e um) anos que, mediante autorização judicial, viver na companhia e às expensas do servidor; ou do inativo;

III - a mãe e o pai sem economia própria.

Art. 198 *Não se configura a dependência econômica quando o beneficiário do salário-família perceber rendimento do trabalho ou de qualquer outra fonte, inclusive pensão ou provento da aposentadoria, em valor igual ou superior ao salário-mínimo.*

Art. 199 *Quando o pai e mãe forem servidores públicos e viverem em comum, o salário-família será pago a um deles; quando separados, será pago a um e outro, de acordo com a distribuição dos dependentes.*

Parágrafo único. Ao pai e à mãe equiparam-se o padrasto, a madrasta e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

Art. 200 *O salário-família não está sujeito a qualquer tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, inclusive para a Previdência Social.*

Art. 201 *O afastamento do cargo efetivo, sem remuneração, não acarreta a suspensão do pagamento do salário-família.*

Cumprido ressaltar que, se o dependente do servidor tiver rendimentos iguais ou superiores ao salário mínimo — provenientes de trabalho, pensão ou aposentadoria —, não será considerado dependente para fins de percepção do salário-família.

É importante que o candidato observe as situações em que ambos os pais dos dependentes são servidores públicos. Nessas hipóteses, quando os pais convivem, o salário-família é concedido a apenas um deles. Já em caso de separação, cada genitor receberá o benefício proporcionalmente aos dependentes que estiverem sob sua responsabilidade.

O art. 200 determina que o salário-família é isento de tributos e não contribui para a base de cálculo da previdência social, como forma de impedir que o valor seja reduzido por encargos tributários ou previdenciários.

Por fim, o art. 201 assegura que o servidor não perde o direito ao salário-família mesmo quando está afastado do cargo sem remuneração, garantindo que a interrupção temporária do trabalho não comprometa o benefício.

DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

A Lei nº 8.112 também dispõe sobre a licença para tratamento de saúde, concedida ao servidor público quando este se encontra temporariamente incapacitado para o exercício de suas funções.

A licença pode ser solicitada pelo próprio servidor (a pedido) ou concedida pela Administração Pública de ofício (sem solicitação, em casos de identificação de necessidade).

É importante ressaltar que a concessão da licença está sempre condicionada a uma perícia médica realizada por profissionais especializados, que atestam a real necessidade do afastamento do servidor; nos termos do art. 202:

Art. 202 *Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.*

Além disso, o art. 203 estabelece que a concessão da licença para tratamento de saúde (prevista no art. 202) será sempre acompanhada por uma perícia oficial, ou seja, o servidor não pode simplesmente se afastar de suas funções por motivo de saúde sem que haja uma avaliação médica que comprove a necessidade desse afastamento. Vejamos:

Art. 203 *A licença de que trata o art. 202 desta Lei será concedida com base em perícia oficial.*

§ 1º *Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.*

§ 2º *Inexistindo médico no órgão ou entidade no local onde se encontra ou tenha exercício em caráter permanente o servidor; e não se configurando as hipóteses previstas nos parágrafos do art. 230, será aceito atestado passado por médico particular.*

§ 3º *No caso do § 2º deste artigo, o atestado somente produzirá efeitos depois de recepcionado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade.*

§ 4º *A licença que exceder o prazo de 120 (cento e vinte) dias no período de 12 (doze) meses a contar do primeiro dia de afastamento será concedida mediante avaliação por junta médica oficial.*

§ 5º *A perícia oficial para concessão da licença de que trata o caput deste artigo, bem como nos demais casos de perícia oficial*

previstos nesta Lei, será efetuada por cirurgiões-dentistas, nas hipóteses em que abranger o campo de atuação da odontologia.

Quando o servidor não puder se deslocar até o posto médico oficial para a realização da perícia, a avaliação médica será feita em seu domicílio ou no hospital onde ele estiver internado. Essa medida assegura que o servidor não seja prejudicado por sua condição de saúde, permitindo que a Administração Pública avalie sua situação e conceda a licença de forma justa.

Ademais, caso o servidor necessite de licença e não seja possível a realização de perícia oficial, ele poderá apresentar atestado médico particular, isto é, emitido por profissional de sua confiança, para comprovar sua condição de saúde.

Nesse sentido, o atestado médico particular só produzirá efeitos depois de ser recepcionado pela unidade de recursos humanos. Ou seja, a licença somente será validada, e o afastamento, autorizado, após a conferência e o registro do atestado na unidade competente, garantindo que a Administração Pública mantenha o controle das ausências e assegure a legitimidade da documentação apresentada.

Nos casos em que o servidor necessitar de um afastamento por mais de 120 dias dentro de um período de 12 meses, a licença só poderá ser concedida após uma avaliação de uma junta médica oficial composta por médicos especializados, que avaliarão com mais profundidade a condição de saúde do servidor e a real necessidade de continuidade do afastamento. O objetivo é evitar que o servidor se ausente por longos períodos sem uma verificação mais rigorosa da sua condição de saúde.

Por fim, o § 5º estende a possibilidade de perícia oficial para cirurgiões-dentistas, nas situações em que o afastamento do servidor se refere a problemas de saúde relacionados à odontologia.

Ato contínuo, o art. 204 trata da possibilidade de dispensar a perícia médica oficial quando a licença para tratamento de saúde for de curta duração, ou seja, inferior a 15 dias. Observe:

Art. 204 *A licença para tratamento de saúde inferior a 15 (quinze) dias, dentro de 1 (um) ano, poderá ser dispensada de perícia oficial, na forma definida em regulamento.*

Conforme visto anteriormente, as licenças para tratamento de saúde geralmente exigem perícia médica oficial a fim de comprovar a real necessidade do afastamento e prevenir eventuais abusos.

No entanto, para casos em que o afastamento seja de curta duração — ou seja, quando o servidor precisar se ausentar por até 15 dias —, a exigência da perícia médica poderá ser considerada excessiva e burocrática, nos termos do art. 204.

Após tratar das licenças para tratamento de saúde e dos afastamentos de curta duração, cabe destacar que o regime jurídico dos servidores também disciplina as formas de desligamento do serviço ativo. Entre elas, encontram-se as regras que regulam a aposentadoria, que pode ocorrer de maneira obrigatória, em razão da idade, ou voluntária, quando o servidor preenche os requisitos legais de tempo de contribuição e idade mínima.

Art. 205 O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em serviço, doença profissional ou qualquer das doenças especificadas no art. 186, § 1º.

Art. 206 O servidor que apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido a inspeção médica.

DA LICENÇA À GESTANTE E À ADOTANTE E DA LICENÇA-PATERNIDADE

Art. 207 Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Inicialmente, é válido ressaltar que a licença-gestante (licença-maternidade) se refere ao direito da servidora pública de se afastar de suas atividades laborais em razão da gestação, para cuidados pré e pós-natais, conforme estabelecido pelo art. 207. O objetivo é assegurar o descanso da servidora para que ela possa se recuperar do parto e cuidar do recém-nascido, garantindo a proteção da saúde da mãe e da criança.

De acordo com o dispositivo, a licença pode começar no primeiro dia do nono mês de gestação, ou seja, a partir da 36ª semana de gravidez, que é o período comum de maior necessidade de repouso para a gestante. Contudo, o início antecipado da licença é possível mediante prescrição médica, o que se faz necessário quando a gestante apresenta complicações de saúde e/ou há risco para o bebê, sendo recomendável que o afastamento se inicie antes do período previsto.

No caso de o bebê nascer antes da 37ª semana de gestação, o início da licença será ajustado, começando a partir do momento do parto. Isso significa que a servidora não perde o direito à licença, mesmo que o bebê tenha nascido antes do previsto, o que lhe permite um tempo adequado para recuperação e cuidados com o recém-nascido prematuro.

Ademais, quando ocorre o falecimento do feto após a 20ª semana de gestação, a servidora tem direito a um período de licença para recuperação emocional e física. Após 30 dias do evento, ela deverá passar por um exame médico para verificar sua aptidão para retornar ao trabalho.

Ato contínuo, o art. 208 assegura ao servidor o direito à licença-paternidade de cinco dias consecutivos por nascimento ou adoção de um filho, permitindo um afastamento curto, mas fundamental, para que o servidor participe dos primeiros momentos com o novo integrante da família.

Art. 208 *Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.*

A licença-paternidade, embora de curta duração, é um direito importante porque proporciona ao pai a oportunidade de estar presente em um momento crucial para o desenvolvimento inicial da criança e para o fortalecimento da estrutura familiar.

Cumprido ressaltar que o direito à licença-paternidade está baseado no entendimento de que o apoio paterno é essencial para o bem-estar físico e emocional tanto do recém-nascido quanto da mãe, contribuindo para a divisão de tarefas e responsabilidades nos cuidados com o bebê, o que promove a equidade nas funções parentais.

Além disso, no contexto da adoção, a presença do pai é ainda mais importante para a adaptação e acolhimento da criança em seu novo lar, permitindo a construção de um ambiente familiar acolhedor e seguro.

Art. 209 Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 210 À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias

O art. 209 assegura à servidora lactante o direito a um intervalo de uma hora diária durante a jornada de trabalho para amamentar seu filho, até que ele complete seis meses de idade, representando um incentivo ao aleitamento materno, alinhado às diretrizes de saúde pública que reconhecem os benefícios da amamentação para a saúde do bebê e da mãe.

Além disso, o art. 210 prevê a concessão de licença remunerada à servidora que adotar ou obtiver a guarda judicial de uma criança. Além disso, o dispositivo evita discriminações entre a maternidade biológica e a maternidade adotiva, assegurando que a servidora possa dar suporte emocional e afetivo ao novo membro da família.

DA LICENÇA POR ACIDENTE EM SERVIÇO

Entre os direitos assegurados aos servidores, estão os mecanismos de proteção em casos de acidentes em serviço, os quais visam garantir condições adequadas de recuperação e a estabilidade financeira enquanto o servidor trata das lesões ou problemas de saúde decorrentes de suas atividades laborais.

Nesse sentido, a licença por acidente em serviço é uma dessas garantias, sendo concedida ao servidor acidentado, com a preservação da integralidade de sua remuneração durante o período necessário para a recuperação.

Art. 211 *Será licenciado, com remuneração integral, o servidor acidentado em serviço.*

Esse dispositivo legal tem por finalidade garantir que o servidor, ao sofrer acidente no ambiente de trabalho ou em decorrência de suas atividades funcionais, possa afastar-se para realizar o tratamento médico necessário sem sofrer prejuízo financeiro ou redução em sua remuneração.

Art. 212 *Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.*

Parágrafo único. Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo;

II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

O art. 212 define como acidente em serviço todo dano físico ou mental sofrido pelo servidor que tenha relação direta (imediate) ou indireta (mediata) com as atribuições do cargo que exerce. O parágrafo único do artigo amplia o conceito de acidente em serviço, abrangendo situações em que, mesmo não ocorrendo de forma tradicional no exercício direto do cargo, o dano mantém relação com as funções e responsabilidades do servidor.

Art. 213 *O servidor acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, à conta de recursos públicos.*

Parágrafo único. O tratamento recomendado por junta médica oficial constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexistirem meios e recursos adequados em instituição pública.

Art. 214 *A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.*

Assim, o servidor que sofrer acidente em serviço terá direito a receber tratamento especializado custeado pelo Estado sempre que as instituições públicas não puderem oferecê-lo de maneira adequada.

Dessa forma, o dispositivo resguarda a responsabilidade do Estado em assegurar o atendimento adequado, ao mesmo tempo que impõe limites para o uso de recursos públicos em instituições privadas.

O art. 214 determina que o servidor acidentado deve comprovar o acidente em um prazo de 10 dias, contados a partir da data do incidente. No entanto, a lei permite a prorrogação do prazo de 10 dias quando as circunstâncias assim o exigirem, garantindo que o servidor não seja prejudicado caso não consiga reunir a documentação no prazo inicial, especialmente em situações de emergência, internações prolongadas ou outros fatores que dificultem a obtenção das provas necessárias.

DA PENSÃO

A pensão por morte é uma prestação de natureza continuada, cujo objetivo é fornecer amparo econômico aos familiares que, de outra forma, poderiam enfrentar dificuldades de sustento após a perda do provedor.

Art. 215 *Por morte do servidor, os seus dependentes, nas hipóteses legais, fazem jus à pensão por morte, observados os limites estabelecidos no inciso XI do caput do art. 37 da Constituição Federal e no art. 2º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.*

O art. 215 concede aos dependentes do servidor falecido o direito à pensão por morte, desde que atendam aos requisitos estabelecidos pelas normas legais. A finalidade dessa pensão é oferecer segurança financeira aos familiares do servidor, garantindo que eles possam manter um padrão

mínimo de subsistência, especialmente em situações de vulnerabilidade econômica.

Ato contínuo, o art. 217 enumera os beneficiários da pensão por morte, especificando as condições e os requisitos para que o direito seja concedido, e detalha a ordem de prioridade entre os dependentes. Vejamos:

Art. 217 *São beneficiários das pensões:*

I - o cônjuge;

II - o cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato, com percepção de pensão alimentícia estabelecida judicialmente;

III - o companheiro ou companheira que comprove união estável como entidade familiar;

IV - o filho de qualquer condição que atenda a um dos seguintes requisitos:

a) seja menor de 21 (vinte e um) anos;

b) seja inválido;

c) tenha deficiência grave; ou

d) tenha deficiência intelectual ou mental;

V - a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor; e

VI - o irmão de qualquer condição que comprove dependência econômica do servidor e atenda a um dos requisitos previstos no inciso IV.

§ 1º A concessão de pensão aos beneficiários de que tratam os incisos I a IV do caput exclui os beneficiários referidos nos incisos V e VI.

§ 2º A concessão de pensão aos beneficiários de que trata o inciso V do caput exclui o beneficiário referido no inciso VI.

§ 3º O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho mediante declaração do servidor e desde que comprovada dependência econômica, na forma estabelecida em regulamento.

O dispositivo garante proteção financeira a cônjuges, companheiros(as), filhos e, em casos específicos, aos pais e irmãos dependentes, assegurando que os familiares do servidor falecido possam contar com amparo econômico em situações de vulnerabilidade.

Assim, a organização hierárquica e as condições exigidas para cada categoria de dependente visam preservar a justiça e o equilíbrio no sistema previdenciário, respeitando as necessidades dos dependentes mais próximos e economicamente vulneráveis.

Art. 218 *Ocorrendo habilitação de vários titulares à pensão, o seu valor será distribuído em partes iguais entre os beneficiários habilitados.*

O art. 218 estabelece que, em casos de múltiplos beneficiários habilitados, o valor da pensão por morte do servidor falecido será repartido igualmente entre todos os dependentes, buscando manter um equilíbrio financeiro entre os beneficiários e evitando privilégios ou favorecimentos para qualquer uma das partes.

Art. 219 *A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data:*

I - do óbito, quando requerida em até 180 (cento e oitenta dias) após o óbito, para os filhos menores de 16 (dezesesseis) anos, ou em até 90 (noventa) dias após o óbito, para os demais dependentes;

II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso I do caput deste artigo; ou

II - da decisão judicial, na hipótese de morte presumida.

§ 1º A concessão da pensão por morte não será protelada pela falta de habilitação de outro possível dependente e a habilitação posterior que importe em exclusão ou inclusão de dependente só

produzirá efeito a partir da data da publicação da portaria de concessão da pensão ao dependente habilitado.

§ 2º Ajuizada a ação judicial para reconhecimento da condição de dependente, este poderá requerer a sua habilitação provisória ao benefício de pensão por morte, exclusivamente para fins de rateio dos valores com outros dependentes, vedado o pagamento da respectiva cota até o trânsito em julgado da respectiva ação, ressalvada a existência de decisão judicial em contrário.

§ 3º Nas ações em que for parte o ente público responsável pela concessão da pensão por morte, este poderá proceder de ofício à habilitação excepcional da referida pensão, apenas para efeitos de rateio, descontando-se os valores referentes a esta habilitação das demais cotas, vedado o pagamento da respectiva cota até o trânsito em julgado da respectiva ação, ressalvada a existência de decisão judicial em contrário.

§ 4º Julgada improcedente a ação prevista no § 2º ou § 3º deste artigo, o valor retido será corrigido pelos índices legais de reajustamento e será pago de forma proporcional aos demais dependentes, de acordo com as suas cotas e o tempo de duração de seus benefícios.

§ 5º Em qualquer hipótese, fica assegurada ao órgão concessor da pensão por morte a cobrança dos valores indevidamente pagos em função de nova habilitação.

O dispositivo detalha os procedimentos para a concessão da pensão por morte, estabelecendo prazos para a solicitação do benefício, formas de habilitação e medidas para corrigir ou ajustar pagamentos quando há disputas judiciais ou habilitações tardias.

Ademais, o pagamento do benefício aos dependentes não será adiado pela pendência de habilitação de outros possíveis beneficiários. Assim, se um dependente se habilita posteriormente, sua inclusão ou exclusão só produz efeitos a partir da publicação da portaria que concede a pensão.

Importante!

Quando um dependente ajuíza uma ação para reconhecimento da dependência, ele poderá solicitar a habilitação provisória para fins de rateio da pensão, embora o pagamento dessa cota fique suspenso até o trânsito em julgado da ação. Caso haja decisão judicial favorável, a cota será efetivada; caso contrário, será revertida aos demais beneficiários.

Ressaltamos também que a legislação contém dispositivos que buscam impedir abusos, fraudes ou práticas ilícitas que possam resultar em vantagens indevidas.

Nesse sentido, o art. 220 estabelece situações em que o direito à pensão por morte pode ser perdido:

Art. 220 *Perde o direito à pensão por morte:*

I - após o trânsito em julgado, o beneficiário condenado pela prática de crime de que tenha dolosamente resultado a morte do servidor;

II - o cônjuge, o companheiro ou a companheira se comprovada, a qualquer tempo, simulação ou fraude no casamento ou na união estável, ou a formalização desses com o fim exclusivo de constituir benefício previdenciário, apuradas em processo judicial no qual será assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa.

O primeiro caso tratado pelo art. 220 é o da perda da pensão por morte em decorrência de uma condenação criminal. De acordo com o inciso I, o beneficiário perderá o direito ao benefício se for condenado, após trânsito em julgado, pela prática de crime doloso que tenha resultado na morte do servidor.

O segundo caso tratado no art. 220 dispõe sobre a perda da pensão por morte em situações de fraude ou simulação de casamento ou união estável. Conforme o inciso II, o cônjuge, companheiro ou companheira perdem o direito à pensão se for comprovado, a qualquer tempo, que o casamento ou a união estável foi simulado ou fraudado com o único intuito de constituir o benefício previdenciário.

De acordo com o dispositivo em comento, a simulação ocorre quando o vínculo é formalizado sem a intenção real de uma relação afetiva e com

o propósito exclusivo de obter o benefício, o que caracteriza fraude previdenciária.

Por sua vez, o art. 221 trata da concessão de pensão provisória em caso de morte presumida do servidor; uma medida excepcional para assegurar proteção aos dependentes em situações em que o servidor não pode ser localizado, mas há indícios concretos de sua ausência prolongada ou desaparecimento.

Essa modalidade de pensão é denominada pensão provisória e visa fornecer apoio econômico imediato aos dependentes diante de circunstâncias específicas, enquanto a situação do servidor ainda não foi definitivamente esclarecida. Veja o dispositivo a seguir:

Art. 221 *Será concedida pensão provisória por morte presumida do servidor, nos seguintes casos:*

I - declaração de ausência, pela autoridade judiciária competente;

II - desaparecimento em desabamento, inundação, incêndio ou acidente não caracterizado como em serviço;

III - desaparecimento no desempenho das atribuições do cargo ou em missão de segurança.

Parágrafo único. A pensão provisória será transformada em vitalícia ou temporária, conforme o caso, decorridos 5 (cinco) anos de sua vigência, ressalvado o eventual reaparecimento do servidor, hipótese em que o benefício será automaticamente cancelado.

A concessão de pensão por morte presumida é restrita a três hipóteses, conforme elencado no dispositivo. O inciso I abrange a declaração de ausência do servidor, emitida por autoridade judiciária competente, e exige a comprovação de que a pessoa desapareceu sem deixar notícias e de que não foi possível localizar seu paradeiro, mesmo após diligências.

O inciso II, por sua vez, inclui situações de desaparecimento em desabamento, inundação, incêndio ou acidente não caracterizado como em serviço. Nessas situações, quando o servidor é dado como desaparecido

após um desastre, seus dependentes têm o direito de pleitear a pensão provisória, pois o risco de morte é considerado elevado e, portanto, há uma justificativa sólida para conceder o benefício.

Já o inciso III abrange desaparecimentos no desempenho das atribuições do cargo ou em missão de segurança, aplicando-se quando o servidor desaparece em razão de sua função pública, especialmente em missões que envolvem risco elevado, como atividades de segurança pública. Um exemplo claro consiste em servidores das forças policiais ou militares que desaparecem enquanto atuam em operações perigosas.

Cumprido ressaltar que, após cinco anos de vigência, a pensão provisória será automaticamente convertida em pensão vitalícia (para dependentes que têm direito a esse tipo de benefício, como cônjuges) ou temporária (para dependentes que têm direito restrito, como filhos que recebem até certa idade).

Contudo, a lei também estipula que, se o servidor reaparecer durante esse período, a pensão será imediatamente cancelada, pois não haverá mais fundamento para sua continuidade, garantindo que o direito previdenciário seja concedido com responsabilidade.

Art. 222 *Acarreta perda da qualidade de beneficiário:*

I - o seu falecimento;

II - a anulação do casamento, quando a decisão ocorrer após a concessão da pensão ao cônjuge;

III - a cessação da invalidez, em se tratando de beneficiário inválido, ou o afastamento da deficiência, em se tratando de beneficiário com deficiência, respeitados os períodos mínimos decorrentes da aplicação das alíneas a e b do inciso VII do caput deste artigo;

IV - o implemento da idade de 21 (vinte e um) anos, pelo filho ou irmão;

V - a acumulação de pensão na forma do art. 225;

VII - em relação aos beneficiários de que tratam os incisos I a III do caput do art. 217:

[...]

A perda da qualidade de beneficiário ocorre quando o dependente deixa de preencher as condições legais que justificam o recebimento da pensão. Isso pode acontecer pelo falecimento, pela anulação do casamento que deu origem ao benefício ou pelo fim da “invalidez” ou da deficiência que fundamentavam o direito. Também se aplica aos filhos e irmãos que atingem a idade-limite prevista em lei, deixando de ser considerados dependentes.

Além disso, a acumulação indevida de pensões, conforme o art. 225, implica a perda do benefício excedente, respeitado o direito de opção do beneficiário.

Essa regra assegura que o benefício previdenciário seja mantido apenas enquanto estiverem presentes os requisitos legais que o justificam, preservando o equilíbrio e a legitimidade do sistema de seguridade do servidor público.

Art. 223 *Por morte ou perda da qualidade de beneficiário, a respectiva cota reverterá para os cobeneficiários.*

Quando um dos dependentes falece ou perde o direito de receber o benefício (por exemplo, um filho que atinge a idade-limite ou um cônjuge que perde a qualidade de beneficiário por novo matrimônio, conforme a legislação), sua parte na pensão é redistribuída entre os demais beneficiários.

Dessa forma, assegura-se a continuidade do amparo previdenciário aos que ainda mantêm o direito, evitando a fragmentação ou extinção prematura do benefício.

Art. 224 *As pensões serão automaticamente atualizadas na mesma data e na mesma proporção dos reajustes dos vencimentos dos servidores, aplicando-se o disposto no parágrafo único do art. 189.*

Essa medida tem como finalidade preservar o poder aquisitivo dos beneficiários, garantindo que o valor do benefício acompanhe as variações salariais e as condições econômicas do país.

A remissão ao art. 189 reforça o princípio da paridade, segundo o qual os reajustes concedidos aos servidores em atividade devem refletir proporcionalmente nos proventos e pensões dos inativos e dependentes, assegurando justiça e equilíbrio financeiro entre as categorias.

Art. 225 *Ressalvado o direito de opção, é vedada a percepção cumulativa de pensão deixada por mais de um cônjuge ou companheiro ou companheira e de mais de 2 (duas) pensões.*

O dispositivo em questão estabelece um limite para o acúmulo de pensões no serviço público, de modo a evitar a multiplicidade de benefícios previdenciários que possam onerar indevidamente o erário. O artigo permite, entretanto, o exercício do direito de opção, ou seja, o beneficiário pode escolher o benefício mais vantajoso entre aqueles a que teria direito.

Essa regra reflete o princípio da razoabilidade e busca equilibrar o direito individual à proteção previdenciária com a necessidade de sustentabilidade financeira do sistema público. Além disso, impede que a concessão de múltiplas pensões gere distorções ou privilégios incompatíveis com a finalidade social do benefício.

DO AUXÍLIO-FUNERAL

O auxílio-funeral é um benefício garantido aos familiares de servidores públicos e tem como objetivo amparar financeiramente a família do servidor em um momento de perda, auxiliando nos custos com o funeral.

O auxílio é devido tanto para os familiares de servidores em atividade quanto para aqueles aposentados, representando uma medida de apoio para cobrir despesas essenciais relacionadas ao sepultamento e refletindo o compromisso do Estado em garantir o suporte básico e imediato às famílias dos servidores.

Art. 226 *O auxílio-funeral é devido à família do servidor falecido na atividade ou aposentado, em valor equivalente a um mês da remuneração ou provento.*

§ 1º No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão do cargo de maior remuneração.

§ 2º (VETADO).

§ 3º O auxílio será pago no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, por meio de procedimento sumaríssimo, à pessoa da família que houver custeado o funeral.

Art. 227 *Se o funeral for custeado por terceiro, este será indenizado, observado o disposto no artigo anterior.*

Art. 228 *Em caso de falecimento de servidor em serviço fora do local de trabalho, inclusive no exterior, as despesas de transporte do corpo correrão à conta de recursos da União, autarquia ou fundação pública.*

No que se refere ao valor do auxílio-funeral, ressaltamos que se trata de uma quantia fixa, proporcional ao salário do servidor, o que permite que o benefício se ajuste à realidade financeira de cada caso.

Além disso, a lei determina que, em situações nas quais os servidores acumulavam cargos legalmente — como no caso daqueles que exercem um cargo efetivo e uma função de magistério —, o auxílio-funeral deve ser pago com base no cargo de maior remuneração. Essa medida visa evitar múltiplos pagamentos do benefício em casos de acumulação legal, assegurando à família o valor mais alto dentre as remunerações recebidas pelo servidor.

Ademais, caso o funeral tenha sido custeado por um terceiro, não pertencente à família, este será indenizado, o que demonstra a flexibilidade da legislação, permitindo que o benefício chegue ao responsável pela despesa e garantindo que o custo seja absorvido pela Administração Pública, e não por particulares.

Por fim, o art. 228 regulamenta o auxílio-funeral para servidores que faleceram enquanto estavam em serviço fora do local de trabalho, incluindo missões ou deslocamentos ao exterior. Nesse caso, a União ou a autarquia ou fundação pública arcarão com as despesas do transporte do corpo até o local de origem, evitando que a família seja responsabilizada por esses custos elevados.

DO AUXÍLIO-RECLUSÃO

O auxílio-reclusão é um benefício destinado aos dependentes do servidor público que, por algum motivo, encontra-se afastado de suas funções devido a prisão.

Esse benefício é concebido para garantir que os familiares do servidor mantenham alguma fonte de renda enquanto ele está impossibilitado de exercer sua função pública, seja em decorrência de prisão em flagrante ou preventiva, seja por condenação definitiva que não acarrete perda do cargo. Vejamos:

Art. 229 *À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores:*

I - dois terços da remuneração, quando afastado por motivo de prisão, em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão;

II - metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda de cargo.

§ 1º Nos casos previstos no inciso I deste artigo, o servidor terá direito à integralização da remuneração, desde que absolvido.

§ 2º O pagamento do auxílio-reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

§ 3º Ressalvado o disposto neste artigo, o auxílio-reclusão será devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado recolhido à prisão.

Em caso de afastamento do servidor por prisão em flagrante ou preventiva, determinada por autoridade competente, a família do servidor terá direito a receber um valor equivalente a dois terços de sua remuneração, enquanto durar a prisão.

Além disso, o servidor que se encontra afastado em virtude de uma condenação por sentença definitiva, mas cuja pena não acarreta a perda do cargo público, tem sua família amparada pelo pagamento de metade de sua remuneração.

O dispositivo também estabelece que, nas condições e hipóteses semelhantes às previstas para a concessão da pensão por morte, o auxílio-reclusão será igualmente devido aos dependentes do segurado preso, buscando equiparar os critérios de concessão do auxílio-reclusão aos da pensão por morte no que se refere à definição de dependência e ao valor pago aos beneficiários.

DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE

A assistência à saúde no âmbito do funcionalismo público federal, conforme estabelecida na Lei nº 8.112, de 1990, é um direito social assegurado tanto aos servidores ativos quanto aos inativos e seus dependentes. Vejamos:

Art. 230 A assistência à saúde do servidor, ativo ou inativo, e de sua família compreende assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, terá como diretriz básica o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde e será prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes ou pensionistas com planos ou seguros privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento.

Esse dispositivo fundamenta-se no princípio da proteção à saúde, prevendo que o Estado, enquanto empregador, tem a responsabilidade de garantir condições para que o servidor e sua família tenham acesso a cuidados médicos e de bem-estar, que vão desde atendimentos médicos e hospitalares até serviços odontológicos, psicológicos e farmacêuticos.

Art. 230 [...]

§ 1º Nas hipóteses previstas nesta Lei em que seja exigida perícia, avaliação ou inspeção médica, na ausência de médico ou junta médica oficial, para a sua realização o órgão ou entidade celebrará, preferencialmente, convênio com unidades de atendimento do sistema público de saúde, entidades sem fins

lucrativos declaradas de utilidade pública, ou com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 2º Na impossibilidade, devidamente justificada, da aplicação do disposto no parágrafo anterior, o órgão ou entidade promoverá a contratação da prestação de serviços por pessoa jurídica, que constituirá junta médica especificamente para esses fins, indicando os nomes e especialidades dos seus integrantes, com a comprovação de suas habilitações e de que não estejam respondendo a processo disciplinar junto à entidade fiscalizadora da profissão.

O § 1º do dispositivo estabelece que, quando o órgão ou entidade pública necessitarem de uma perícia médica e não tiverem uma estrutura própria para realizá-la (ou seja, quando não houver médicos ou junta médica oficial disponível), a solução preferencial deverá ser a celebração de um convênio.

Já o § 2º trata da situação em que não é possível utilizar o Sistema Único de Saúde (SUS), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou entidades sem fins lucrativos por motivos devidamente justificados, como falta de disponibilidade ou localidade. Nesse caso, o órgão ou entidade pública deverão contratar uma pessoa jurídica, ou seja, uma empresa especializada na prestação de serviços médicos, para constituir uma junta médica.

Art. 230 [...]

§ 3º Para os fins do disposto no caput deste artigo, ficam a União e suas entidades autárquicas e fundacionais autorizadas a:

I - celebrar convênios exclusivamente para a prestação de serviços de assistência à saúde para os seus servidores ou empregados ativos, aposentados, pensionistas, bem como para seus respectivos grupos familiares definidos, com entidades de autogestão por elas patrocinadas por meio de instrumentos jurídicos efetivamente celebrados e publicados até 12 de fevereiro de 2006 e que possuam autorização de funcionamento do órgão regulador, sendo certo que os convênios celebrados depois dessa data somente poderão sê-lo na forma da

regulamentação específica sobre patrocínio de autogestões, a ser publicada pelo mesmo órgão regulador; no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da vigência desta Lei, normas essas também aplicáveis aos convênios existentes até 12 de fevereiro de 2006;

II - contratar, mediante licitação, na forma da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, operadoras de planos e seguros privados de assistência à saúde que possuam autorização de funcionamento do órgão regulador;

III - (VETADO)

§ 4º (VETADO)

§ 5º O valor do ressarcimento fica limitado ao total despendido pelo servidor ou pensionista civil com plano ou seguro privado de assistência à saúde.

O art. 230 autoriza a União e suas entidades autárquicas e fundacionais a celebrarem convênios e contratarem operadoras de planos de saúde para garantir a assistência médica aos seus servidores, aposentados, pensionistas e respectivos dependentes.

Esses convênios devem ser firmados com entidades que tenham autorização de funcionamento do órgão regulador, ou seja, devem ser entidades legalmente habilitadas a operar planos de saúde, como determinado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).

Por fim, o § 5º estabelece que o valor do ressarcimento devido ao servidor ou ao pensionista civil que tenha suportado despesas com plano ou seguro privado de saúde será limitado ao montante efetivamente despendido com esses serviços.

Apesar de o dispositivo estabelecer um limite claro para o valor do ressarcimento, é importante destacar que o servidor não poderá ser reembolsado por despesas não relacionadas ao plano de saúde ou que não tenham sido previamente acordadas.

LEIA-SE

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Antes de entrarmos em recrutamento, benefícios e carreira, é preciso fixar o regime jurídico do tema. A própria ANSA informa que seus empregados têm vínculo regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, e ficarão subordinados à CLT, ao Plano de Carreiras e Remuneração, às Normas de Recursos Humanos e ao Código de Conduta Ética. Isso mostra que a relação funcional do empregado da ANSA nasce como emprego público celetista, inserido em uma empresa estatal do Sistema Petrobrás.

Na prática, isso significa que não se deve tratar o trabalhador da ANSA como servidor estatutário, mas como empregado público. O ingresso ocorre por processo seletivo público, porém o vínculo resultante continua sendo contratual e trabalhista, e não um cargo público submetido ao regime da Lei 8.112, de 1990. Essa distinção interfere diretamente na leitura dos benefícios, das avaliações, das tabelas salariais e da própria ideia de carreira dentro do Sistema Petrobrás.

No caso da ANSA, o recrutamento e a seleção de empregados próprios aparecem, de forma pública e objetiva, por meio de processo seletivo público. A seleção compreende provas objetivas e discursiva para todas as ênfases, e parte dos aprovados ainda passa por curso de formação de caráter probatório após a admissão.

Esse processo não serve apenas para escolher candidatos em sentido genérico, porque ele já direciona a pessoa para uma estrutura ocupacional previamente definida. O próprio edital informa que cada ênfase possui requisitos, descrição das atividades, remuneração e jornada de trabalho.

O estudo do ILAESE aponta que o PCAC (Plano de Classificação e Avaliação de Cargos) correspondia a uma estrutura mais segmentada de carreiras, enquanto o PCR (Plano de Carreira e Remuneração) passou a operar com lógica mais ampla, apoiada em ênfases e maior mobilidade funcional, assim, o modo de selecionar candidatos também se articula ao plano que está em vigor. Como o edital da ANSA vincula os admitidos ao PCR, o recrutamento atual da empresa se conecta, documentalmente, ao modelo mais recente de organização de cargos e remuneração do Sistema Petrobrás.

PLANO DE CARGOS E CARREIRA

No Sistema Petrobrás, o ponto central da carreira hoje é o Plano de Carreiras e Remuneração. Em relatórios institucionais, a Petrobras define o PCR como o instrumento que estabelece a estrutura de cargos e carreiras, com descrições de atribuições e responsabilidades, requisitos dos ocupantes, avaliações e respectivas faixas salariais.

O PCAC, por sua vez, é a referência histórica necessária para entender a evolução desse tema. No estudo do ILAESE, ele aparece como plano implantado em 2007, com exigência maior de formação técnica para parte dos cargos de nível médio, internível de 3,8%, divisão da tabela salarial em colunas A e B e adoção das categorias Júnior, Pleno e Sênior.

Esse mesmo estudo mostra que o PCAC não produziu uma trajetória linear para todos. Havia crítica à forma de progressão, porque a antiguidade podia render meio nível depois de 18 meses, enquanto a avaliação de desempenho poderia gerar um nível inteiro, e muitos empregados ficavam anos sem receber níveis. Assim, mesmo sendo um plano mais segmentado que o PCR, o PCAC colaborava para tensões relacionadas à meritocracia, à verba disponível e à desigualdade na evolução funcional.

No mesmo estudo, o PCR foi implantado em 2018 em substituição ao PCAC e como plano oficial vigente na Petrobrás, alcançando a maior parte dos empregados da companhia. O material descreve o PCR como um modelo com maior amplitude funcional, criação da categoria máster, concentração em grandes grupos de cargos técnico e superior com ênfases associadas à área de formação e redução do número de carreiras específicas.

O recrutamento e a seleção colocam o trabalhador dentro de um emprego público celetista e o encaminham para o PCR. Os benefícios, por sua vez, são densamente regulados pelo ACT e complementam a remuneração direta. Já o plano de cargos e carreira organiza o lugar funcional, as avaliações, as faixas salariais e a movimentação interna.

BENEFÍCIOS

Na ANSA, os benefícios aparecem de forma mais clara no Acordo Coletivo de Trabalho do que no edital de ingresso. A empresa prevê assistência alimentar por meio de vale-refeição e vale-alimentação, e o ACT

(Acordo Coletivo de Trabalho) ainda registra que, enquanto o sistema de VR/VA não estivesse implementado, a alimentação poderia ser fornecida in natura de forma subsidiada. Isso mostra que os benefícios não são acessórios meramente simbólicos, porque integram a remuneração indireta e influenciam a permanência do empregado no vínculo celetista.

O mesmo ACT disciplina auxílio-creche com hipóteses de elegibilidade e regras de reembolso. No campo assistencial, a ANSA também mantém plano de saúde e odontológico com participação dos beneficiários distribuída por classes de renda, além de prever margem de desconto e tratamento para saldo devedor. Esse conjunto revela que os benefícios não se limitam a um pagamento fixo, mas formam um sistema de proteção social ligado ao cotidiano do trabalhador e de seus dependentes.

Há, ainda, o Benefício Farmácia, como reembolso parcial de despesas com medicamentos para empregados e dependentes devidamente registrados. O acordo também trata de coberturas associadas ao plano de saúde, como modalidades de auxílio cuidador e programa assistencial especial, o que contribui para a dimensão protetiva do pacote oferecido ao empregado.

Por fim, no campo das férias e de outros benefícios, o vínculo celetista da ANSA também assegura ao empregado o direito ao descanso anual remunerado, acrescido do terço constitucional. Somam-se a isso vantagens de natureza trabalhista e contratual que acompanham a rotina funcional, como décimo terceiro salário, depósitos de FGTS, licenças legalmente previstas e demais parcelas definidas em normas internas e instrumentos coletivos.

Se você adquiriu sua apostila após o dia 26 de março de 2026, estes itens já se encontram atualizados.

Cordialmente,
Nova Concursos.