

CARTILHA



Alterações no

**Estatuto
do Servidor**

e
Decreto

13º salário

4ª edição



SEAD
Secretaria de Estado
da Administração





SUMÁRIO

1. VEDAÇÃO DA EDIÇÃO DE ATOS COM EFEITOS RETROATIVOS (art. 10)	04
2. NOMEAÇÃO INTERINA (art. 19)	09
3. NOVA REGRA DA DATA DE INÍCIO DO EFETIVO EXERCÍCIO (art. 24 e 163)	09
4. PAGAMENTO DE SUBSTITUIÇÃO DE CARGOS EM COMISSÃO (art. 32, §1º)	10
4.1 Pagamento de Substituição de Funções Comissionadas ou Graficações das Redes de Gestão (Lei 21.792/2023)	11
5. VEDAÇÃO DE CESSÃO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO (art. 40 e 293-A)	12
6. ATUALIZAÇÃO DAS REGRAS DE DISPOSIÇÃO E CESSÃO (arts. 69, 71, 72 e 73-A do Estatuto e art. 3º da Lei 22.079/2023)	13
7. JORNADA DE TRABALHO (art. 74, 75 e 76)	19
8. FREQUÊNCIA (art. 84 e 86)	19
9. AUXÍLIO-FUNERAL (art. 112 e 113)	21
10. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO (art. 118 e Decreto nº 10.277/2023)	21
11. INDENIZAÇÃO DE FÉRIAS (art. 128, 294)	23
12. SERVIDOR ACIDENTADO (art. 144, § 4º e 5º)	24
13. LICENÇA-MATERNIDADE (arts. 147 e 149)	25
14. MUDANÇA DA CONTAGEM DOS PRAZOS NÃO PROCESSUAIS (art. 270)	25
15. OUTRAS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 22.079/2023	25



OBJETIVO

A presente cartilha visa padronizar e direcionar as atividades administrativas e procedimentais relativas às alterações na Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências.

APLICAÇÃO

Esta cartilha tem abrangência no âmbito das competências regimentais das unidades centrais e setoriais de gestão e desenvolvimento de pessoas dos órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Goiás.

ÁREA RESPONSÁVEL NA UNIDADE CENTRAL

Gerência Central da Folha de Pagamento subordinada à Superintendência Central de Gestão de Pessoal da Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Estado da Administração - SEAD.

ÁREA RESPONSÁVEL NA UNIDADE SETORIAL

Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas ou equivalentes dos órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Goiás.

LEGISLAÇÃO APLICADA

Lei nº 22.079, de 28 de junho de 2023, que alterou a Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Goiás, das autarquias e fundações públicas estaduais, e dá outras providências.

Decreto nº 10.277, de 28 de junho de 2023, que regulamenta a forma de pagamento do décimo terceiro salário dos servidores públicos da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, dos Policiais Militares e dos Bombeiros Militares, dos inativos e dos pensionistas, nos termos do art. 118 da Lei estadual nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020, e do art. 111 da Lei Complementar estadual nº 161, de 30 de dezembro de 2020.

Decreto nº 8.465, de 05 de outubro de 2015, que se aplica ao controle de frequência do servidor da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo no que não é conflitante com a legislação vigente.



PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS

1. VEDAÇÃO DA EDIÇÃO DE ATOS COM EFEITOS RETROATIVOS (art. 10)

A nova redação do art. 10 da Lei 20.756/2020 tratou de estender ao rol de vedações de edição de atos com efeito retroativo, sobre admissão, contratação e exoneração, a vedação de tornar sem efeito os atos de exoneração. Tal inclusão surgiu com a obrigatoriedade do eSocial que não permite a alteração dos registros após a informação e a realização dos acertos; entretanto, resguardou-se na parte final do artigo as hipóteses da autotutela administrativa:

Art. 10. É vedado editar atos de **nomeação, admissão ou contratação, posse ou exercício com efeito retroativo**, bem como tornar sem efeito atos de exoneração, exceto para a correção de atos com vícios destinada à regularização da situação funcional do servidor.
[Grifou-se]

A alteração dessa dinâmica visa evitar que a Administração pague multas involuntárias ou injustificadas, já que o envio das informações para o eSocial deve ser realizado com a antecedência de 1 (um) dia da data do efetivo exercício, e existe ainda a necessidade de adequação do efetivo exercício com a inclusão do novo servidor em folha de pagamento, conforme estipula o Manual de Orientação do eSocial - Versão S-1.1 (aprovada pela Portaria Conjunta SEPRT/RFB nº 33, de 06/10/2022 – DOU de 07/10/2022).

Assim, o objetivo principal a ser alcançado com a nova redação da norma é evitar que os atos da Administração Pública gerem a necessidade de pagamento de diferenças salariais, que conseqüentemente vão acarretar no pagamento de juros e multas decorrentes das obrigações acessórias. Neste ponto, é importante rememorar que esse tipo de pagamento vem sendo questionado veementemente pelo Tribunal de Contas do Estado de Goiás - TCE, como por exemplo, podemos citar os autos do processo 202100047001829.

Inclusive, aquele Tribunal tem alertado que poderá aplicar ao responsável por gerar tais diferenças salariais, as sanções previstas no artigo 112, da Lei nº 16.168/07 (Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado de Goiás) e suas alterações:

"Art. 112. O Tribunal de Contas poderá aplicar multa de até **R\$ 88.043,32 (oitenta e oito mil, quarenta e três reais e trinta e dois centavos)**, nos percentuais indicados e aplicados sobre este valor, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, aos responsáveis por:

- I – contas julgadas irregulares, não havendo débito, mas comprovada qualquer das ocorrências previstas nos incisos I, II e III do caput do art. 74 desta Lei – 10% (dez por cento) a 30% (trinta por cento);
- II – prática de ato de gestão ilegal, ilegítimo ou antieconômico, ou infração à norma legal ou regulamentar de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional ou patrimonial – 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento);



III – ato de gestão ilegítimo ou antieconômico de que resulte injustificado dano ao erário – 50% (cinquenta por cento) a 100% (cem por cento);

IV – descumprimento, no prazo fixado, sem causa justificada, à diligência determinada pelo Relator – 10% (dez por cento) a 30% (trinta por cento);

V – obstrução ao livre exercício das inspeções e auditorias determinadas, bem como outro procedimento de fiscalização – 50% (cinquenta por cento) a 70% (setenta por cento);

VI – sonegação de processo, documento ou informação, em procedimentos de fiscalização – 20% (vinte por cento) a 50% (cinquenta por cento);

VII – descumprimento de decisão do Tribunal, salvo motivo justificado – 30% (trinta por cento) a 100% (cem por cento);

VIII – reincidência no descumprimento de decisão do Tribunal – 50% (cinquenta por cento) a 100% (cem por cento);

IX – descumprimento de obrigação formal prevista em lei ou em ato normativo do Tribunal de Contas do Estado – 10% (dez por cento) a 15% (quinze por cento).

§ 1º A multa de que trata o caput deste artigo será atualizada, no mês de dezembro de cada ano, mediante ato do Tribunal, pelo índice utilizado para atualização dos créditos tributários do Estado de Goiás.

§ 2º Nos casos em que ficar demonstrada a inadequação da multa aplicada com fundamento nos incisos IV a VII, o Tribunal poderá revê-la, de ofício, diminuindo seu valor ou tornando-a sem efeito.

§ 3º A multa aplicada com fundamento nos incisos IV a VIII prescinde de prévia comunicação dos responsáveis, desde que a possibilidade de sua aplicação conste da comunicação do despacho ou da decisão descumprida ou do ato de requisição de equipe de fiscalização."

[Grifou-se]

Isso ocorre porque qualquer pagamento de valores a servidores do Regime Geral de Previdência Social - RGPS após o mês do fato gerador, automaticamente, incorre em juros e multas de INSS, ante a necessidade de se cumprir o disposto nos arts. 28 e 35 da Lei Federal nº 8.212/1991, bem como garantir aos trabalhadores vinculados a este regime seus direitos sociais, vejamos:

"**Art. 28.** Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

...



...

Art. 35. Os débitos com a União decorrentes das contribuições sociais previstas nas alíneas a, b e c do parágrafo único do art. 11 desta Lei, das contribuições instituídas a título de substituição e das contribuições devidas a terceiros, assim entendidas outras entidades e fundos, não pagos nos prazos previstos em legislação, serão acrescidos de multa de mora e juros de mora, nos termos do art. 61 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996."

Desse modo, para cumprir as regras da Lei federal nº 8.212/91 e evitar outras multas por infração à norma, bem como garantir aos trabalhadores vinculados ao RGPS seus direitos sociais, todas as diferenças salariais geradas e pagas devem ser informadas por meio do eSocial no mês de ocorrência do fato gerador, e se não seguir esta regra, automaticamente geram multas e juros pelo atraso no pagamento dos encargos sociais.

Sobre esta mesma temática, a Controladoria Geral do Estado - CGE encaminhou a todos os órgãos e entidades o Ofício Circular nº 07/2023-CGE*, recomendando ações para se prevenir a incidência de juros e multas nas obrigações acessórias (INSS):

Considerando as citações legais acima, recomendamos que a Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas ou unidade equivalente desse órgão/entidade realize o planejamento do dia de início do exercício dos servidores nomeados, de modo a evitar que a data ocorra em período no qual o processamento da folha de pagamento já esteja finalizado pela Secretaria de Estado de Administração - SEAD. Esse procedimento é necessário para prevenir a incidência de juros e multas nas obrigações acessórias (INSS).

.....

Em relação à exoneração, orientamos que o procedimento seja conduzido de forma que sua efetivação ocorra a partir do primeiro dia do mês subsequente, evitando, assim, a incidência de juros e multas quando da realização do acerto com o servidor.

Também citamos o Acórdão nº 881/2023-TCE* inserido no bojo do processo 202200047002534, que julgou regulares as contas anuais da Secretaria de Estado da Administração – SEAD, relativas ao exercício financeiro de 2021, conforme análise realizada pelo Tribunal de Contas do Estado de Goiás – TCE/GO, e ao final, aquele Tribunal teceu algumas recomendações para a melhoria da gestão de pessoal, com a finalidade de eliminar a ocorrência de diferenças salariais na folha de pagamento dos órgãos e, por conseguinte, evitar o pagamento de juros e multa de obrigações patronais:

IV. Recomendar à SEAD, que é a gestora da folha de pagamento no Estado, que mantenha e intensifique a orientação aos gestores das Unidades Orçamentárias no sentido de observarem o calendário mensal de fechamento da folha, de forma a eliminar o pagamento de juros e multas sobre o recolhimento de obrigações patronais ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em função de diferenças salariais devidas a servidores comissionados e empregados públicos incluídos na folha de pagamento no mês subsequente ao do início efetivo do vínculo com o Estado.



Por todo o exposto, **é de suma importância que se evite editar qualquer ato que possa resultar em pagamento de diferenças salariais**, tais como concessão de benefícios, gratificações, designação de substituição, atribuição de função comissionada, nomeação, admissão ou contratação, posse ou exercício, movimentação de pessoas (por cessão e disposição) com efeitos retroativos ou em data em que não seja mais possível a inclusão na folha de pagamento de pagamento do mês de referência.

Sobre a contratação de temporários, reiteramos o que esta Pasta já havia solicitado aos titulares de órgãos e entidades por meio do Ofício Circular nº 120/2021-SEAD* que, ao formalizarem instrumento de contratação temporária não o façam com data retroativa e, ainda, caso a efetivação da contratação se dê no período em que não seja possível a inclusão no Sistema de Recursos Humanos do Estado de Goiás - RHNet para pagamento no mês de referência, que o efetivo exercício seja postergado para o mês subsequente, cujo trecho transcrevemos a seguir:

6. Solicitamos gestão de Vossas Excelências para que ao formalizarem o instrumento de contratação temporária não o façam com data retroativa e, ainda, caso a efetivação da contratação se dê no período em que não seja possível a inclusão no Sistema de Recursos Humanos do Estado de Goiás - RHNet para pagamento no mês de referência (quando a folha de pagamento está fechada aos órgãos e entidades para processamento junto ao Tesouro Estadual), que o efetivo exercício seja postergado para o mês subsequente.

7. [...]

8. [...]

9. Ressaltamos que todas essas medidas são essenciais para coibir o pagamento de diferenças salariais, reduzir multas e juros do INSS, propiciar a implementação do eSocial no Estado nos prazos legais, combater a necessidade de retificação da prestação de contas junto ao eSocial e atender às recomendações dos órgãos de controle. **Dentre as consequências de não realizar essas medidas está a imputação de responsabilidade e aplicação de multas aos titulares que derem causa às eventuais inconformidades.**

Quanto à concessão das Funções Comissionadas – FCs ou das Gratificações das Rede de Gestão – GRGs criadas pela Lei nº 21.792/2023, a fim de se evitar o pagamento de diferenças salariais (o que também implica em multa e juros se o beneficiado for do RGPS), orientamos que nos casos em que o ato concessivo for editado em período em que não seja possível a inclusão no RHNet para pagamento no mesmo mês de referência (quando a folha de pagamento está fechada aos órgãos e entidades), **que nele esteja expressamente previsto que todos os seus efeitos sejam postergados para o mês subsequente, inclusive os financeiros.**

No mesmo sentido, considerando que é requisito para receber FC ou GRG, que o servidor tenha idoneidade moral e reputação ilibada e, ainda, não se enquadre nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar federal nº 64, de 18 de maio de 1990, orientamos que o ato concessivo seja editado somente após o beneficiado apresentar todas as certidões da “ficha limpa”, evitando assim atraso na inclusão da verba na folha de pagamento.



Esclarecemos que estas regras estão amparadas nos diversos dispositivos que regulam a matéria, dentre as quais podemos citar o disposto nos §§ 3º e 4º do art. 13 do Decreto 10.263/2023, que institui o Sistema de Gestão Estadual – SIGES no Poder Executivo estadual, § 11 do art. 11 do Decreto 10.275/2023 e no § 2º do art. 93 da Lei 21.792/2023:

DECRETO Nº 10.263, DE 19 DE MAIO DE 2023

Art. 13.....

§ 3º É vedado editar portaria de concessão de FCSIST, FCAC e GRG com data retroativa.

§ 4º Se a portaria de que trata o caput deste artigo for editada em período em que não seja possível a inclusão no Sistema de Recursos Humanos – RHNet para o pagamento no mês de referência, todos os seus efeitos serão postergados automaticamente para o dia 1º do mês subsequente, inclusive os financeiros.

DECRETO Nº 10.275, DE 22 DE JUNHO DE 2023

Art. 11.....

§ 11. Só poderá ser designado para o exercício das atribuições diferenciadas de assessoramento técnico especializado o servidor que:

I – tiver idoneidade moral e reputação ilibada; e

II – não se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar federal nº 64, de 18 de maio de 1990.

LEI Nº 21.792, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2023

Art. 93.....

§ 2º Além do disposto no § 1º deste artigo, são critérios gerais para a designação de função comissionada que o servidor:

I – tenha idoneidade moral e reputação ilibada; e

II – não se enquadre nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar federal nº 64, de 18 de maio de 1990.

Reforçamos que a presente orientação se aplica a todos os tipos de FCs ou GRGs criadas pela Lei nº 21.792/2023, quais sejam:

- Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPEs;
- Funções Comissionadas de Assessoramento Contábil - FCACs;
- Funções Comissionadas Educacionais - FCEs;
- Funções Comissionadas de Administração Educacional Superior - FCAESs;
- Funções Comissionadas do Sistema Estruturador de Organização e Inovação Institucional - FCSISTs;
- Gratificação da Rede de Gestão de Projetos - GRG; e
- Gratificação da Rede de Gestão de Pessoas - GRG-PES.



2. NOMEAÇÃO INTERINA (art. 19)

No art. 19 houve ajuste do exercício interino de cargo em comissão de **chefia e direção**, permitindo que esses cargos sejam exercidos apenas **dentro do mesmo órgão ou entidade** e em cargo semelhante ou hierarquicamente superior pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias. Essa interinidade será exercida sem prejuízo das atribuições do cargo atualmente ocupado. Nesse caso, o servidor deverá optar pela remuneração de 1 (um) deles durante esse período, **não se confundindo com a nova regra da substituição do § 1º do art. 32**, uma vez que o caso de nomeação interina é para responder por cargo que está vago, e a substituição é para cobrir o afastamento legal e temporário de titular de cargo que está ocupado.

Já para os titulares da administração direta, autárquica e funcional é permitida a nomeação interina em cargo de outro órgão ou entidade, hipótese que não será aplicado o prazo de 90 (noventa) dias, pois trata-se de cargos de natureza política, como são os de Secretário de Estado.

Vale lembrar que, no âmbito do Poder Executivo, a autoridade competente para praticar o ato de que trata o art. 19 do Estatuto é o Governador, conforme disciplina o art. 11 da Lei 20.756/2020 e o art. 11 do Decreto 10.218/2023:

LEI Nº 20.756, DE 28 DE JANEIRO DE 2020:

Art. 11. O ato de provimento de cargo público compete ao Chefe do Poder Executivo, mediante decreto.

DECRETO Nº 10.218, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2023

Art. 11. Os cargos em comissão de direção, chefia e assessoramento são de livre nomeação e exoneração e serão providos por decreto do Chefe do Poder Executivo.

Neste sentido, ratificamos o teor do o Ofício Circular nº 33/2019 - SEAD, de 13 de agosto de 2019*, em que esta Pasta já havia orientado que os órgãos ou entidades se abstivessem de editar ato de designação:

1. que não haja, sob nenhuma hipótese, a designação de servidores, por meio de portaria do titular da Pasta, para responder por Superintendência, Diretoria, Gerência, Coordenação, ou equivalente, quando estas estiverem vagas. Orientamos que em caso de vacância deve-se encaminhar pedido de nomeação para o referido cargo;

3. NOVA REGRA DA DATA DE INÍCIO DO EFETIVO EXERCÍCIO (art. 24 e 163)

Antes da publicação da Lei 22.079/2023, a data de posse e exercício eram escolhidos pelo nomeado, dentro dos prazos estabelecidos em lei.

Depois da publicação da Lei 22.079/2023, a posse continuará sendo realizada da mesma forma, porém a data inicial para o **exercício** do servidor passa a ser **determinada pela Administração**, dentro de um prazo máximo de 30 (trinta) dias, conforme a nova redação do § 2º, do art. 24:



Art. 24. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público.
§ 2º A administração definirá a data do início de efetivo exercício do servidor empossado, a qual ocorrerá até 30 (trinta) dias da datada posse.

Desta forma, a fim de se evitar o pagamento de diferenças salariais, o que implica em multa e juros, orientamos que nos casos em que a nomeação e posse ocorram no período em que não seja possível a inclusão do servidor no Sistema de Recursos Humanos do Estado de Goiás - RHNet para pagamento no mesmo mês de referência (quando a folha de pagamento está fechada aos órgãos e entidades), **que o efetivo exercício seja postergado para o mês subsequente, entre o dia 1º e o último dia de fechamento da folha de pagamento pelo órgão ou entidade** (data anterior à do comparativo).

No mesmo sentido, quando a **interrupção da licença para tratar interesses particular** for a pedido do servidor (nova redação do § 4º do art.163), a **administração pública** também **definirá a data de exercício** do servidor, que deverá ocorrer até 30 (trinta) dias da data do pedido do retorno, de forma a priorizar o retorno sempre no mês subsequente, caso a folha de pagamento já esteja fechada.

Dessa forma, evita-se o pagamento de juros e multas decorrentes das obrigações acessórias, pagamentos estes que vêm sendo questionados pelos órgãos de controle.

4. PAGAMENTO DE SUBSTITUIÇÃO DE CARGOS EM COMISSÃO (art. 32, §1º)

Outra alteração promovida no Estatuto, refere-se ao instituto da substituição prevista no art. 32. A redação anterior dispunha que o servidor que já ocupasse cargo em comissão e viesse assumir cumulativamente, sem prejuízo daquele que ocupava, o exercício de cargo de direção, chefia e assessoramento, era facultado a opção pela remuneração ou subsídio. Dessa maneira, ao servidor era atribuído somente o encargo da acumulação, não havendo nenhum bônus na sua remuneração, e não raras vezes ele declinava dessa substituição.

Com a nova redação dada ao § 1º, corrigiu-se essa distorção e o servidor substituto receberá, **sem prejuízo** da remuneração do cargo ou da função que ocupa, o equivalente a **60% (sessenta por cento)** do subsídio fixado para o cargo em comissão que vier a substituir na proporção aos dias de efetiva substituição, conforme exemplificamos a seguir:

Exemplo 1:

Beta é servidor comissionado sem vínculo efetivo (Assessor A1) e substituirá seu chefe imediato, Gerente DAI-1, durante suas férias regulares. Nesse caso, Beta receberá integralmente o subsídio do seu cargo em comissão (R\$ 6.802,60) + 60% do cargo de Gerente DAI-1, proporcional aos dias de substituição. Se a substituição for por 30 dias, receberá o valor de R\$ 5.442,08 a título de substituição.

Exemplo 2:

Delta é servidor efetivo ocupante do cargo de Gerente DAI-1, irá substituir seu colega, também Gerente DAI-1, durante suas férias regulares. Desse modo, Delta irá receber a sua remuneração usual (remuneração do seu cargo efetivo + 60% do cargo de gerente que ocupa) + 60% do cargo de gerente do seu colega, proporcional aos dias de substituição.

**Exemplo 3:**

Gama é servidor efetivo e recebe uma FCPE ou uma Gratificação das Redes de Gestão no valor de R\$ 3.000,00 e substituirá seu chefe imediato, Gerente DAI-1, durante suas férias regulares. Neste caso, Gama irá receber a sua remuneração usual (remuneração do seu cargo efetivo + a FCPE ou GRG de R\$ 3.000,00) + 60% do cargo de Gerente DAI-1, proporcional aos dias de substituição. Se a substituição for por 30 dias, receberá o valor de R\$5.442,08 a título de substituição.

É importante frisar que, de acordo com esta nova regra, a substituição é sem prejuízo das funções já exercidas pelo substituto, ou seja, é vedado editar atos de substituição em cascata. Exemplificando: O "Superintendente X" sairá de férias por 30 dias e o "Gerente Y" foi designado para substituí-lo no período e, neste caso, não é possível designar o "Servidor Z" para responder pela "Gerência Y", conforme o disposto no § 1º do art. 32 do Estatuto:

"§ 1º O substituto **assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo daquele que ocupa**, o exercício do cargo de direção, chefia e assessoramento integrante da estrutura básica ou complementar, nos afastamentos e impedimentos legais ou regulamentares do titular e fará jus à retribuição do equivalente a 60% (sessenta por cento) do subsídio fixado para o cargo em comissão que vier a substituir, paga proporcionalmente aos dias da efetiva substituição, sem prejuízo da remuneração do cargo ou da função que ocupa." [Grifou-se]

4.1 Pagamento de Substituição de Funções Comissionadas ou Gratificações das Redes de Gestão (Lei 21.792/2023)

É importante clarear que a alteração promovida no art. 32 do Estatuto está restrita à substituição de cargo em comissão, não alcançando a regra de substituição da Função Comissionada - FC ou da Gratificação das Redes de Gestão – GRG previstas na Lei nº 21.792/2023, que estabelece a organização administrativa básica do Poder Executivo e dá outras providências.

Apesar da Lei da Reforma Administrativa ter estabelecido que é possível o pagamento de substituto nas seguintes situações de afastamento: férias, luto, licença-maternidade, licença-paternidade, casamento e, até o limite de 120 (cento e vinte) dias, licença para o tratamento da própria saúde, **excetuados quaisquer outros**, a regra de pagamento dessa substituição não é a prevista no § 1º do art. 32 do Estatuto (60%), exemplificamos:

Exemplo 1:

Alfa é servidor efetivo do Estado e não recebe FC ou GRG e irá substituir o Coordenador da Folha de Pagamento que recebe a GRG-PES (GRG-1 de R\$ 3.000,00), durante suas férias regulares. Nesse caso, Alfa irá receber sua remuneração habitual + o valor da GRG-PES, proporcional aos dias de substituição.



Exemplo 2:

Ômega é servidor efetivo do Estado e atualmente recebe uma FCPE-15 no valor de R\$ 900,00 irá substituir o Coordenador da Frequência que recebe a GRG-PES (GRG-1 de R\$ 3.000,00) durante suas férias regulares. Considerando que é vedada a acumulação de FCPE ou GRG-PES com outra gratificação de mesma natureza, Ômega somente irá receber a diferença entre a GRG-PES do substituído e a sua FCPE, proporcional aos dias de substituição. Neste caso, se a substituição for por 30 dias, Ômega receberá o valor de R\$ 2.100,00 a título de substituição, que equivale a diferença entre sua FCPE-15 (R\$ 900,00) e a GRG-1 (R\$ 3.000,00). Na prática, significa dizer que Ômega abriu mão da sua FCPE para receber a GRG durante o período de substituição. A mesma regra vale para os casos de substituição entre FC's de valores diferentes.

Vale ressaltar que o pagamento do substituto, seja nos casos de FCs ou GRGs, só pode ser efetivado mediante ato próprio (portaria) subscrito pelo titular da pasta ou entidade designando a substituição, conforme previsto na alínea “f” do inciso IV do art. 93 e alínea “d” do inciso IV do art. 112, ambos da Lei 21.792/2023.

Também é importante frisar a regra disposta na alínea “g” do inciso IV do art. 112 da Lei 21.792/2023, que veda o pagamento de GRG a servidores efetivos remunerados por subsídio. Desta forma, se por exemplo um desses servidores remunerados por subsídio for designado para substituir um coordenador que recebe GRG, ele não poderá perceber a substituição. No mesmo sentido, um comissionado “puro” não poderá receber a substituição se for designado para substituir um servidor que receba FC, haja vista o disposto na alínea “c” do inciso IV do art. 93 da Lei 21.792/2023:

Art. 93.....

IV – a função comissionada:

c) não é atribuível a ocupante de cargo de provimento em comissão ou a pessoal temporário;

Art. 112.....

IV – a Gratificação das Redes de Gestão:

g) não é devida aos servidores efetivos remunerados por subsídio.

5. VEDAÇÃO DE CESSÃO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO (art. 40 e 293-A)

A nomeação de servidor para ocupação de cargo de provimento efetivo deve ocorrer para suprir as necessidades dos serviços permanentes do Poder Executivo, de modo que não haveria sentido o Estado de Goiás realizar um concurso para suprir seu quadro de pessoal e logo em seguida ceder o servidor para outro ente político. E, ainda, deve ser priorizada a aferição da avaliação especial de desempenho para o cumprimento do estágio probatório e a aquisição da estabilidade, de forma a manter no seu quadro apenas os servidores que cumprirem os requisitos básicos estabelecidos no § 1º do art. 33. Dessa forma, permitir a cessão e delegar a avaliação a outro ente, com modelo administrativo diverso daquele que ensejou a contratação, é medida contraproducente, visto que após declarada a estabilidade torna-se difícil afastar aquele servidor.

Os incisos do art. 40 da Lei 20.756, de 2020 apresentam o rol taxativo das situações que são permitidas durante o estágio probatório, vejamos:



“Art. 40. O servidor em estágio probatório pode:

I - exercer qualquer cargo em comissão ou função de confiança no órgão ou na entidade de origem;

II - ser colocado à disposição de outro órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional desde que mantidas as mesmas atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual nomeado ou para ocupar cargo de provimento em comissão de direção e chefia;

III - desempenhar mandato diretivo em empresa pública e sociedade de economia mista sob o controle acionário do Estado de Goiás.

Parágrafo único. É vedada a cessão de servidor em estágio probatório.”

[Grifou-se]

Verifica-se que nesse rol não havia a previsão de cessão, entretanto, para não restarem dúvidas à regra foi acrescentado o parágrafo único, deixando expressa a vedação.

Porém, excepcionalmente, apenas para atender a situação de cessões realizadas às Organizações Sociais que possuem contrato de gestão com o Poder Executivo Estadual, já concedidas até a data de publicação da Lei nº 22.079/2023, foi incluído o art. 293-A, com a finalidade de manter essas cessões de forma transitória, nos termos dos respectivos atos concessivos:

Art. 293-A. Ficam mantidas as cessões dos servidores em estágio probatório para as organizações sociais que possuem contrato de gestão com o Poder Executivo estadual, já concedidas até a data de publicação desta Lei, nos termos dos respectivos atos concessivos, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do art. 40 desta Lei.

Nesse sentido, orientamos que os servidores em estágio probatório que estejam cedidos e não se enquadrem na exceção do art. 293-A sejam imediatamente notificados pelo titular do órgão de origem para a efetivação do retorno de sua cessão.

6. ATUALIZAÇÃO DAS REGRAS DE DISPOSIÇÃO E CESSÃO (arts. 69, 71, 72 e 73-A do Estatuto e art. 3º da Lei 22.079/2023)

Primeiramente ressaltamos que, conforme deliberado conjuntamente com a Secretaria de Estado da Economia, quanto as disposições envolvendo empregados das empresas públicas dependentes (AGEHAB, IQUEGO, GOIASTELECOM e METROBUS) para os órgãos ou entidades do Poder Executivo, não haverá a necessidade de se fazer o ressarcimento, isto porque a Secretaria de Economia irá repassar valor total do custo de cada empregado diretamente às respectivas empresas, evitando assim, duplicidade na hora de contabilizar os custos das respectivas empresas para fins da LRF. A mesma regra se aplica quando servidores dos órgãos ou entidades do Poder Executivo forem colocados à disposição das empresas públicas dependentes.

As alterações propostas nos arts. 69, 71 e 73-A viabilizam a adoção do sistema de ressarcimento para, outros entes federados, outros poderes, e organizações sociais e afins. O sistema já é aplicado pelo Governo Federal e traz benefícios tanto para a Administração quanto para os servidores, já que a gestão do servidor cedido é realizada pela origem.



Atualmente, o RHNet possui mais da metade das rubricas destinadas a especificidades de servidores cedidos, dos quais se conhece muito pouco de suas regras de direitos, benefícios e previdência. Os casos de equívocos ou morosidade nos ajustes remuneratórios causam atuações e retrabalho que poderiam ser evitados, caso o sistema fosse amplamente utilizado. Além disso, o servidor cedido não necessitaria mais buscar o ente cessionário para resolver quaisquer casos de interesse relacionado a sua remuneração ou previdência, já que esses acertos serão sempre do cedente.

Outro benefício é facilitar o controle dos pagamentos, melhorando a gestão e consequentemente reduzindo a probabilidade de pagamentos indevidos, além de reduzir os questionamentos dos órgãos de controle, cujo envio tardio das atualizações salariais dos servidores acabam gerando o pagamento de diferenças salariais, e, por conseguinte, a incidência de multas e juros de INSS dele decorrentes, e ainda acaba por facilitar o atendimento das regras do eSocial.

Como a mudança desse procedimento impacta significativamente na dinâmica atual, o art. 3º da Lei nº 22.079/2023, estabeleceu que a modalidade de pagamento mediante ressarcimento de que tratam o § 3º do art. 69 e o art. 73-A da Lei nº 20.756/2020, deverá ser implementada **no prazo de 120 (cento e vinte) dias da publicação desta Lei**, nos termos do regulamento:

Art. 3º A modalidade de pagamento mediante ressarcimento de que tratam o § 3º do art. 69 e o art. 73-A da Lei nº 20.756, de 2020, será implementada no prazo de 120 (cento e vinte) dias da publicação desta Lei, nos termos do regulamento.

Contudo, orientamos que tanto nos casos de cessões de que trata o art. 73-A, quanto para as situações de disposição envolvendo servidor ou empregado público de empresa pública não dependente ou sociedade de economia mista (§ 3º do art. 69), o órgão ou entidade já deverá oficial imediatamente o ente/empresa cedente informando a data (mês) em que o servidor cedido será excluído de sua folha, momento este em que o pagamento deverá passar a ser por ressarcimento. É importante ressaltar que este controle ficará a cargo desse órgão/entidade, que deverá seguir as regras e prazos estabelecidos no art. 72 da Lei 20.756/2020, bem como observar as orientações contidas no item 2 do Ofício Circular nº 97/2020-SEAD*.

Alertamos que, antes da GGDP ou equivalente excluir o servidor da sua folha de pagamento, **é fundamental que o órgão/empresa de origem seja comunicado formalmente** acerca da alteração da forma de pagamento, que passa a ser por ressarcimento, de forma que haja um alinhamento entre o cedente e o cessionário do momento (mês) em que o servidor será excluído da folha do Estado e incluído na folha da origem, **evitando assim, que o servidor fique sem salário ou que receba em duplicidade**.

Após realizado o alinhamento acima descrito, a GGDP ou equivalente deverá realizar os seguintes procedimentos no RHNet:

Se por exemplo, ficar acordado entre o cessionário e o cedente que a mudança na forma de pagamento para ressarcimento for ocorrer a partir da folha de pagamento do mês de setembro de 2023, logo que a folha de setembro abrir, a GGDP deverá lançar a ocorrência **“1502 - Rubrica de Controle de Exclusão - Requisitos Estatutários e Celetistas”**, que excluirá as verbas remuneratórias do órgão de origem do servidor, evitando assim que receba em duplicidade. Assim, esclarecemos que o sistema RHNet foi parametrizado para fazer o procedimento automaticamente após o lançamento da respectiva ocorrência, sem a necessidade de lançar a exclusão do vínculo.



Após o lançamento da ocorrência de exclusão acima referenciada, deverá ser gerado o **contracheque online** para verificar se está sendo gerada alguma rubrica de provento do órgão cedente. Caso positivo, comunicar a Gerência de Gestão do Sistema de Pessoal da SEAD para adequação da ocorrência.

Caso o servidor **receba FC/GRG** ou **ocupe um cargo em comissão** no cessionário, continuará recebendo a rubrica correspondente na folha, haja vista que não haverá a necessidade de rompimento do vínculo no RHNet, mas apenas a mudança da forma de pagamento da remuneração do cargo de origem, que passa a ser mediante ressarcimento, e a ocorrência (1502) uma vez lançada, já adequará a situação automaticamente, simplificando assim, os procedimentos a serem realizados pela GGDP ou equivalente.

Exemplificando: Alfa é servidor da Prefeitura de Goiânia e ocupa o cargo comissionado de Gerente e ficou formalmente acordado com a Prefeitura que a mudança na forma de pagamento para ressarcimento valerá **a partir da folha de setembro de 2023**. Assim, logo que a folha de setembro abrir, a GGDP deverá lançar a ocorrência **“1502 - Rubrica de Controle de Exclusão - Requisitos Estatutários e Celetistas”**. Uma vez lançada a ocorrência, o RHNet excluirá automaticamente as verbas remuneratórias relacionadas ao cargo da Prefeitura, contudo, permanecerá no contracheque do servidor a rubrica relativa ao subsídio do cargo em comissão ocupado (correspondente aos 60% do valor do subsídio do cargo de Gerente).

Uma consideração importante é que devido a regra própria do eSocial (que não permite o recolhimento de encargos de 13º salário antes do mês de dezembro, salvo se por rompimento de vínculo), no momento da alteração da forma de pagamento para ressarcimento **não deverá ser realizado o acerto de 13º salário proporcional ou de férias indenizadas (nem mesmo de FC/GRG ou cargo em comissão)**. Desse modo, **o cedente realizará o pagamento do 13º salário em dezembro, descontando o adiantamento (se aplicável)**, e o Estado de Goiás fará o ressarcimento pela fatura encaminhada.

Outro ponto importante a ser observado pela GGDP ou equivalente é que, caso o servidor cedido já contribua com o teto do INSS na origem e seja beneficiário de uma FC/GRG ou ocupe um cargo em comissão, na folha de pagamento do cessionário deverá ser lançada a ocorrência **“106 - Suspensão de Contribuição Previdenciária - INSS”** (dentro da opção Isenção). No entanto, nos casos em que o empregado não atinja o teto na origem, deverá ser lançada a ocorrência **“263 - INSS - Contribuição Complementar”** (dentro da opção pagamento especial).

Assim, em ambos os casos de ressarcimento (disposição de empresas não dependentes ou cessão), após realizado o procedimento acima, se o empregado ocupar cargo em comissão ou for beneficiário de FC ou GRG aqui no Executivo, passará receber na folha de pagamento desse órgão ou entidade apenas o subsídio do cargo comissionado ou a FC/GRG, sendo a remuneração do vínculo de origem paga na folha do cedente e ressarcido pelo cessionário. Já no processo inverso, caso um servidor do Executivo seja colocado à disposição de empresa não dependentes ou cedido a outro Ente, a remuneração do vínculo efetivo será realizada pelo Estado, na folha do órgão de origem (e ressarcido pelo cessionário). Vale lembrar que a relação da empresa ou Ente com o servidor cedido ou à disposição são de acordo com as regras próprias de cada entidade, inclusive todos os procedimentos relativos a folha (e encargos), caso haja algum tipo de pagamento de gratificações ou encargo por parte da empresa.



Quanto às férias e à frequência de empregados de empresas à disposição dos órgãos do Poder Executivo, devem ser realizados os seguintes procedimentos:

Férias

1. Empregado à disposição do Poder Executivo deverá preencher formulário de solicitação de férias no SEI, colher assinatura da chefia imediata e enviar para a Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - GGDP ou equivalente do órgão de lotação, com 60 dias de antecedência do início do primeiro dia do mês do usufruto.
2. A GGDP ou equivalente do órgão de lotação analisa os autos, e encaminha para a unidade de gestão de pessoas da entidade de origem;
3. A Unidade de gestão de pessoas da origem faz o procedimento de lançamento em folha de pagamento, gera o aviso de férias no SEI e devolve os autos à GGDP do órgão de lotação do empregado, no prazo mínimo de 35 dias de antecedência ao início das férias.
4. A GGDP ou equivalente do órgão de lotação deverá, no prazo mínimo de 30 dias de antecedência ao início do primeiro dia do mês do usufruto, dar ciência ao empregado acerca das férias e após, concluir os autos.
5. Na hipótese no prazo de 60 (sessenta) dias do vencimento do segundo período aquisitivo de férias, afim de, evitar a acumulação de dois períodos, sem as respectivas marcações de usufruto, a Unidade de Gestão de Pessoas da origem deverá por meio de ofício, solicitar para o último mês antes do vencimento do segundo período aquisitivo o usufruto das férias completas ou os dias restantes. Este não dependerá da autorização da chefia mediata/imediata do empregado público.

Observações:

- a) As férias não poderão ser canceladas ou alteradas após a assinatura do aviso de férias pelo empregado.

Frequência

1. A folha de frequência do empregado à disposição deverá ser encaminhada de forma digitalizada e assinada pela chefia imediata, via SEI, para a GGDP ou equivalente do órgão ou entidade de lotação no Poder Executivo.
2. Caso o empregado venha a receber algum valor referente a cargo em comissão, FC ou GRG, juntamente com a frequência mensal, a GGDP ou equivalente deverá enviar cópia do contracheque para a empresa de origem, até o dia 5 do mês subsequente para conhecimento e providências.

**Observações 1:**

a) Casos de atestado com menos de 15 dias de afastamento deverão ser encaminhados pelo empregado, via SEI, para a GGDP ou equivalente do órgão de lotação até o dia 5 do mês subsequente. Caso esta data se dê em feriado ou final de semana, deverá ser antecipado para o dia útil anterior.

Observações 2:

a) Casos de atestado com mais de 15 dias de afastamento deverão ser encaminhados imediatamente pelo empregado, via SEI, para a GGDP ou equivalente do órgão ou entidade de lotação, e esta deverá encaminhar o atestado para a empresa em até 24 horas, via SEI.

Observações 3:

a) Casos de acidente de trabalho, o próprio empregado deverá informar a empresa em até 12h após o ocorrido para que essa tome as providências.

Observações 4:

a) Os documentos comprobatórios referentes aos demais afastamentos, como licença para casamento, luto, maternidade, paternidade, poderão ser encaminhados pela GGDP ou equivalente do órgão ou entidade de lotação, juntamente com a frequência, até o dia 5 do mês subsequente para a respectiva empresa de origem.

Quanto às férias e à frequência de servidores de órgãos do Poder Executivo à disposição de empresas ou cedidos a outros entes, devem ser realizados os seguintes procedimentos:

Férias:

1. Servidor do Poder Executivo à disposição ou cedido deverá preencher formulário de solicitação de férias no SEI, colher assinatura da chefia imediata e enviar para a unidade de gestão de pessoas da empresa/ente de lotação, com 60 dias de antecedência;
2. A unidade de gestão de pessoas da empresa/ente de lotação analisa os autos, e encaminha para a GGDP do órgão de origem do servidor no Poder Executivo.
3. A GGDP do órgão de origem do servidor faz o procedimento de lançamento em folha de pagamento, gera o aviso de férias no SEI (se for o caso de celetista) e devolve os autos à unidade de gestão de pessoas da empresa/ente de lotação do servidor, no prazo mínimo de 35 dias de antecedência ao início das férias.
4. A unidade de gestão de pessoas da empresa/ente de lotação deverá, no prazo mínimo de 30 dias de antecedência ao início do usufruto, dar ciência ao servidor acerca das férias e após, concluir os autos.



Frequência:

1. Servidor à disposição ou cedido encaminha a frequência homologada pela chefia imediata, via SEI, para a unidade de gestão de pessoas da empresa/ente de lotação.
2. A unidade de gestão de pessoas de lotação inclui o demonstrativo financeiro do servidor nos autos e os encaminha, até o dia 5 do mês subsequente, à GGDP do órgão de origem para conhecimento e providências.

Observações 1:

- a) Casos de atestado de até 3 dias de afastamento deverá ser entregue para a unidade de gestão de pessoas de lotação, a qual deverá encaminhar o atestado juntamente com a frequência e o demonstrativo financeiro para o órgão de origem (até o dia 5 do mês subsequente).
- b) Casos de atestado com mais de 3 dias deverão ser encaminhados para a Junta Médica do Estado (Diretoria de Saúde e Segurança do Servidor).
- c) Somente para empregado público, casos de atestado com mais de 15 dias de afastamento deverão ser encaminhados imediatamente pelo empregado, via SEI, para a unidade de gestão de pessoas da empresa/ente de lotação, a qual deverá encaminhar o atestado para a empresa em até 24 horas, via SEI.

Observações 2:

- a) Casos de acidente de trabalho, o próprio servidor deverá informar a GGDP de origem em até 12h após o ocorrido para que essa tome as providências.

Observações 4:

- a) Os documentos comprobatórios referentes aos demais afastamentos, como licença para casamento, luto, maternidade, paternidade, poderão ser encaminhados pela unidade de gestão de pessoas da empresa/ente de lotação, em até 24h para a GGDP do órgão de origem do servidor.

Por fim, esclarecemos que o **prazo de 120 (cento e vinte) dias** previsto no art. 3º da Lei nº 22.079/2023 **só se aplica para aqueles atos de cessão ou disposição já praticados** antes da sua vigência. Para os novos atos de cessão ou disposição editados após a vigência da norma, a modalidade de pagamento já deve ser mediante ressarcimento.

Inclusive, para estes novos servidores, no RHNet deverá ser incluída as ocorrências de controle: **(i)** “1501 - Requisição de Servidor de Órgão Externo com Ônus para o Cessionário Mediante Ressarcimento” e **(ii)** “1502 - Rubrica de Controle de Exclusão - Requisitados Estatutários e Celetistas”.

Outra novidade trazida no inciso I do art. 71 foi a previsão de que a cessão também poderá ocorrer para o exercício de **função de confiança** e não somente para cargo em comissão como estava na redação anterior.

A alteração trazida pelo inciso III do art. 72 buscou apenas simplificar o controle do pessoal cedido à Assembleia Legislativa do Estado de Goiás, que passou a ser pelo total de servidores e não mais por gabinete de deputado estadual; porém, sem alterar o quantitativo total de servidores a serem cedidos.



7. JORNADA DE TRABALHO (art. 74, 75 e 76)

Com relação à jornada de trabalho dos servidores, a alteração do § 1º do art. 74 indica que o cumprimento da jornada de trabalho dos servidores nas repartições estaduais será estabelecido em regulamento. Portanto, até que se tenha nova norma regulamentadora, aplica-se o disposto no Decreto nº 8.465/2015, no que não é conflitante com a legislação vigente.

Quanto à concessão da redução da jornada de trabalho para servidor que seja pessoa com deficiência, na forma da Lei, e exija cuidados especiais ou tenha, sob seus cuidados, cônjuge, companheiro, filho ou dependente, nessa mesma condição, a inclusão do inciso III do § 3º do art. 74, registre essa concessão apenas a 1 (um) dos membros da família, quando mais de 1 (um) for servidor público estadual. Para tanto se faz necessário orientar aos servidores que informem o CPF do cônjuge nas instruções de solicitação de redução da jornada que se enquadra no disposto no § 3º do art. 74.”

Ademais, foi acrescentado o § 11 no art. 74, no qual é afirmado que as atividades de teleatendimento, telefonia ou telemarketing poderão, a juízo exclusivo da administração, ser realizadas fora da repartição, desde que sejam efetivamente monitoradas e computadas.

Quanto à previsão de implantação do sistema de teletrabalho, foi incluído o parágrafo único no art. 75, que regulamenta os casos de situação de **calamidade pública** ou de **emergência pública**, em que os servidores cujas atividades não se enquadrem naquelas possíveis de serem realizadas de forma remota poderão ser colocados em desocupação funcional por calamidade pública (DFCP), sem prejuízo da sua remuneração e dos direitos decorrentes do efetivo exercício do cargo, na forma de regulamento.

Repisa-se, contudo, que atualmente não há norma em vigor autorizando a instituição do teletrabalho nos órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo estadual, salvo o disposto em legislação específica.

Para o caso de redução de carga horária a pedido do servidor com a correspondente redução sobre a remuneração ou subsídio de que trata o art. 76, foi prevista expressamente a possibilidade de renovação da concessão da redução, sempre a **critério da administração**, após o decurso do prazo máximo de 18 (dezoito) meses consecutivos.

Além disso, a legislação prevê que a jornada de trabalho de 6 (seis) horas será cumprida de forma ininterrupta.

8. FREQUÊNCIA (art. 84 e 86)

A Lei nº 20.756/2020 se sobrepõe ao Decreto nº 8.465/2015, conforme explicitado a seguir:

- a) torna sem efeito o §1º, incisos VI, VII e VIII do §3º e §§ 6º e 7º do art. 9º, do referido Decreto;
- b) continuam sendo permitidas as justificativas previstas nos incisos I a V e IX e X do §3º do art. 9º do referido Decreto, até que se tenha nova norma regulamentadora ou posteriores alterações da legislação.

Os lançamentos das justificativas de ausências supramencionadas, incisos I a V e IX e X do §3º do art. 9º do Decreto nº 8.465/2015, continuam sendo permitidos no Sistema de Frequência - SFR, por meio das ocorrências correspondentes.



As justificativas de ausências devidamente comprovadas por motivo de saúde, própria ou em pessoa da família, independente da apuração da frequência em meio eletrônico ou não, devem ser registradas no RHNet, por meio das seguintes ocorrências:

a) para ausências integrais, com o consequente desconto do auxílio-alimentação na forma da lei:

a.1) Licença para Tratamento de Saúde do Servidor:

284 - Licença para Tratamento de Saúde

505 - Licença para Tratamento de Saúde - EMATER

57 - Licença para Tratamento de Saúde - RGPS (INSS)

a.2) Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família:

285 - Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família com Remuneração

b) para ausências parciais, código 242 - “Justificativa da Ausência de Registro de Frequência: Horas e Minutos”.

Nesse sentido, alertamos da necessidade de realizar os procedimentos que refletem no registro de licença ou afastamento, especialmente quando o mês de início do fato é igual ou anterior a referência da folha de pagamento fechada, cuja situação precisa ser registrada manualmente, a exemplo do desconto auxílio-alimentação.

Em todos os casos, a **dispensa de inspeção** pela Junta Médica Oficial do Estado é permitida para afastamentos de **até 3 (três) dias** de licença do servidor, desde que não excedam a 3 (três) jornadas diárias integrais no mês e a 18 (dezoito) jornadas diárias integrais de licença em cada exercício, conforme dispõe o § 5º, art. 84, Lei nº 20.756/2020.

Entram no cômputo dos limites acima estipulados os atestados médicos, parciais e integrais, bem como documento comprobatório de:

I - tratamento ou consulta médica, odontológica ou a outro profissional de saúde;

II - comparecimento para atendimento em unidade hospitalar ou ambulatorial, submissão a sessões de tratamento de saúde contínuo, bem como para realização de exames prescritos por profissional de saúde habilitado; e

III - acompanhamento de dependentes legais, cônjuge ou companheiro, filhos e pais em consulta médica, odontológica ou a outro profissional de saúde, bem como em atendimento em unidade hospitalar ou ambulatorial, na realização de exames prescritos por profissional de saúde habilitado, quando for indispensável a assistência pessoal do servidor.

Ademais, esclarecemos que ultrapassados os limites estipulados no § 5º, art. 84, Lei nº 20.756/2020, os afastamentos por motivo de saúde, que caracterizam incapacidade laborativa em razão da própria saúde do servidor ou se a assistência direta do servidor a pessoa da família for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, deverão ser submetidos à avaliação pela Junta Médica Oficial do Estado para fins de homologação.

Lembrando que, caso o servidor exceda o limite de 3 jornadas diárias e não sendo caso de licença médica (incapacidade laborativa), aquele servidor que registra ponto eletrônico poderá utilizar banco de horas/compensação para regularização da respectiva frequência.



A jornada diária integral a que se refere o dispositivo legal é relativa à carga horária na qual o servidor é sujeito em razão do cargo, função, posto, graduação ou estágio, independente da aplicação de regime de plantão ou escala. Portanto, a seguinte equivalência é aplicada, conforme exemplificado a seguir:

- a) 200 horas mensais, 40 horas semanais e 8 horas diárias;
- b) 150 horas mensais, 30 horas semanais e 6 horas diárias;
- c) 100 horas mensais, 20 horas semanais e 4 horas diárias.

Informação de CID nos atestados

Em virtude da necessidade de rastrear situações de saúde causadas por mesmo motivo, é recomendado que os documentos comprobatórios de ausências justificadas por motivo de saúde contenham a informação do CID para registros junto à Junta Médica do Estado, ainda que tal informação seja considerada opcional e de foro íntimo.

No entanto, em caso de falta desta informação, a unidade setorial de gestão e desenvolvimento de pessoas poderá receber o documento como justificativa da ausência, até o limite de 3 (três) jornadas diárias integrais no mês e a 18 (dezoito) jornadas diárias integrais de licença em cada exercício. Ultrapassados esses limites, os afastamentos por motivo de saúde, que caracterizam incapacidade laborativa em razão da própria saúde do servidor ou se a assistência direta do servidor a pessoa da família for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, deverão ser submetidos à avaliação pela Junta Médica Oficial do Estado para fins de homologação.

9. AUXÍLIO-FUNERAL (art. 112 e 113)

Os dispositivos incluídos ou alterados tratam da normatização da forma de pagamento do auxílio-funeral, concernentes a regras que já estavam sendo aplicadas na administração pública em decorrência da orientação da Procuradoria-Geral do Estado no Despacho nº 273/2021-PGE* principalmente em relação à definição dos postulantes legais e aos valores integrais ou proporcionais devidos a familiar, familiares, terceiro ou entidade classista, individualmente ou em concorrência, obrigatoriedade de apresentar nota fiscal para comprovar o custeio com as despesas com funeral.

10. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO (art. 118 e Decreto nº 10.277/2023)

A alteração da redação do Art. 118 do Estatuto, passou a estabelecer que o décimo terceiro salário é pago ao servidor, inclusive aos inativos e pensionistas, no mês de aniversário na **forma de adiantamento**, sendo o procedimento para a quitação passa a ser estabelecido conforme o regulamento do Chefe do Poder Executivo, o qual já foi editado (Decreto nº 10.277, de 28 de junho de 2023).



Além disso, a Lei 22.079/2023 revogou os arts. 1º, 2º e 3º da Lei nº 15.599, de 31 de janeiro de 2006, que dispunha sobre o décimo terceiro salário dos servidores públicos da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, dos Militares e dos Bombeiros Militares.

Dessa forma, o servidor receberá no mês de aniversário o adiantamento do décimo terceiro salário, que será equivalente a 100% do valor líquido da remuneração ou subsídio recebida naquele mês. Em dezembro, o servidor receberá o décimo terceiro com base na remuneração de dezembro, momento em que será descontado o adiantamento do décimo terceiro recebido no mês de aniversário, os descontos previdenciários e tributários aplicáveis.

O Regulamento estabelece que as pensões alimentícias incidentes sobre o décimo terceiro salário serão deduzidas do adiantamento do servidor e repassadas para os pensionistas somente no mês de dezembro. Disciplina ainda, que as regras ali dispostas não se aplicam ao empregado público pelo Decreto-Lei federal 5.452, de 1º de maio de 1943 e ao contratado por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público de que trata a Lei estadual nº 20.918, de 21 de dezembro de 2020.

Cumpra assinalar que essa forma de pagamento já vem sendo adotado pela administração pública desde janeiro de 2022, haja vista a necessidade de adequação às regras federais e ao Manual do eSocial.

Contudo, é importante se atentar para o disposto no § 3º do art. 3º do Decreto 10.277/2023, que passou a prever o acerto do 13º Salário também nas hipóteses de passagem do servidor para inatividade, reforma ou reserva remunerada:

§ 2º Nas hipóteses de demissão, exoneração, aposentadoria, vacância, reforma, reserva, disponibilidade ou afastamento não considerado como efetivo exercício, o servidor ou o militar tem direito a receber o décimo terceiro salário proporcional a que faria jus até a data do evento, com a dedução do adiantamento de que trata o caput do art. 2º deste Decreto, caso o tenha percebido.

[Grifou-se]

Assim, haverá mudança de procedimento quando da transferência do servidor ou militar da folha de ativos para a folha da Goiásprev, momento este que, além do acerto das férias indenizadas, também deverá ocorrer o acerto do 13º Salário, o qual deverá ser lançado em ocorrência própria.

Esclarecemos que o RHNet estará parametrizado para este novo procedimento a partir da folha de pagamento do mês de agosto de 2023, o qual deverá ser seguido por todos os órgãos e entidades que nele processam sua folha.



11. INDENIZAÇÃO DE FÉRIAS (art. 128, 294)

No período de vigência do novo Estatuto, notou-se bastante dificuldade na redução dos períodos de férias adquiridos e não gozados pelos servidores, tendo em vista que a cada ano há um aumento de 30 (trinta) dias. Além disso, há muitos casos de servidores que ocupam cargos de chefia e direção e que não foi possível o cumprimento da redução, tornando-se necessário alterar a regra transitória disposta no **art. 294**, além de alterar o **art. 128**, de forma a possibilitar a indenização de férias para os ocupantes de cargos de provimento em comissão integrantes das estruturas básica e complementar que, por necessidade do serviço, não tiverem condições de usufruir as férias.

Como **regra geral**, a nova redação do **art. 294** concede um prazo extra de mais 3 (três) anos para que os servidores se enquadrem na regra do acúmulo de férias (art. 128). Na prática, a norma representará a redução de pelo menos 1 (um) período por ano para aqueles que possuem o limite de 5 (cinco) períodos, a serem finalizados em julho de 2026, uma vez que a norma trouxe os seguintes limites:

Art. 294.....

II - durante o prazo de que trata o caput deste artigo o servidor deverá usufruir dos períodos de férias acumulados, observado o seguinte:

- a) em julho de 2024 poderá haver, no máximo, 4 (quatro) períodos acumulados;
- b) em julho de 2025 poderá haver, no máximo, 3 (três) períodos acumulados; e
- c) em julho de 2026 poderá haver, no máximo, 2 (dois) períodos acumulados.

A nova regra estabelece ainda que se não forem obedecidos os limites de acúmulo acima, os períodos excedentes deverão ser concedidos de ofício pelo titular do órgão ou da entidade de lotação respectivamente no dia 31 dos meses de agosto de 2024, agosto de 2025 e agosto de 2026, **sob pena de responsabilização deste agente**, conforme disciplina os §§ 1º, 3º e 4º do art. 294.

Já para os **ocupantes de cargos em comissão das estruturas básica e complementar** foi criada a possibilidade de indenizar as férias de períodos aquisitivos adquiridos, vencidos e não gozados que excedam a 2 (dois) períodos aquisitivos, uma vez que ocupam posição estratégica no governo e, em muitos casos, não podem se ausentar por longos períodos, sem prejudicar o bom andamento das atividades de suas respectivas unidades.

Vale destacar que só serão objeto de indenização as férias vencidas que excedam a 2 (dois) períodos aquisitivos, haja vista que 2 (dois) períodos estão dentro do regramento previsto no art. 128 do Estatuto.

Assim, o ajuste na regra referente ao § 5º do artigo 128 dispõe sobre a possibilidade de ocupantes de cargos de provimento em comissão integrantes das **estruturas básica e complementar** de órgão ou entidade que, por necessidade do serviço, não tiverem condições de usufruir as férias poderá solicitar ao titular do órgão ou da entidade a indenização do excedente a 2 (dois) períodos aquisitivos.

O pagamento da indenização de que trata o § 5º do art. 128 para o servidor que possuir mais de 2 (dois) períodos aquisitivos adquiridos, vencidos e não gozados **até o dia 31 de dezembro de 2023**, solicitado até essa data e que tiver a anuência do titular do órgão ou da entidade será realizado no mês de janeiro de 2024, sem a incidência de juros e correção monetária.



Exemplificando, caso o servidor ocupante de cargo comissionado das estruturas básica e complementar já tiver 3 (três) ou mais períodos aquisitivos adquiridos, vencidos e não gozados ou que vier a adquiri-los **até 31 de dezembro de 2023**, já pode solicitar a indenização do excedente, desde que sejam períodos integrais, haja vista o disposto no § 7º do art. 128, cujo pagamento somente ocorrerá em janeiro de 2024:

§ 7º A indenização de que trata o § 5º deste artigo será do período integral das férias, vedado seu fracionamento e com base na remuneração devida ao servidor no mês de ocorrência do efetivo pagamento.

A fim de se evitar a devolução de valores recebidos antecipadamente na ocasião de eventual exoneração, para aqueles servidores efetivos nomeados em cargo em comissão, o cálculo das férias indenizadas do vínculo efetivo e do vínculo comissionado deverão ser feitos isoladamente, ou seja, caso o servidor, por exemplo, já tenha 4 períodos aquisitivos de férias no vínculo efetivo (ou seja, 2 períodos aquisitivos já vencidos), porém esteja exercendo o cargo comissionado de Superintendente há apenas 1 ano, neste caso, só serão objeto de indenização os 2 (dois) períodos aquisitivos mais antigos do vínculo efetivo. Como este servidor ainda não possui mais do que 2 (dois) períodos aquisitivos vencidos do vínculo comissionado, não há que se falar de indenização do vínculo comissionado neste momento.

Após esse período transitório, ou seja, a partir de janeiro de 2024, as férias vencidas deverão ser objeto de solicitação de indenização pelo servidor em até 60 (sessenta) dias antes de completar o 3º período aquisitivo, conforme dispõe o § 6º do art. 128, cujas regras serão dispostas em regulamento a ser editado em breve por esta Pasta.

No caso da negativa pelo titular do órgão ou da entidade ou em que a solicitação não for realizada no prazo a que se refere o § 6º do art. 128, as férias deverão ser concedidas de ofício, sob pena de responsabilidade deste agente, conforme regras dos §§ 8º e 9º do art. 128.

Já o ajuste proposto no **art. 132** que visa a extensão da possibilidade de suspensão das férias também nos casos de **emergência**, não apenas calamidade, é essencial para possibilitar ao Poder Público a prestação do serviço de forma plena, sem incorrer em irregularidades ou exceções, já que essas situações são decorrentes de períodos extremamente difíceis e acompanhados de comoção e concentração de esforços de todos os entes e Poderes na solução de problemas.

A inserção do § 2º ao artigo 132 objetiva coibir o excesso de regalias que privilegia o servidor público em relação ao cidadão comum.

12. SERVIDOR ACIDENTADO (art. 144, § 4º e 5º)

Em relação ao art. 144, a modificação do § 4º e a inclusão do § 5º foram necessárias para dar tratamento diferenciado às situações de atendimento de urgência ou de emergência daquelas de atendimento especializado. Como o acidente em serviço poderá ensejar no atendimento de urgência ou de emergência, com risco à vida do servidor e necessidade imediata de atendimento médico, torna-se inviável que ocorra a “recomendação” da Junta Médica Oficial de forma prévia ao atendimento.



Assim, a nova redação do § 4º especifica que para os casos de acidente em serviço com necessidade de atendimento de urgência ou de emergência a Junta Médica Oficial realize a homologação para ressarcimento. Já no § 5º para os casos de acidente em serviço ou de doença profissional com necessidade de atendimento especializado, em que não há risco iminente de morte do servidor, a Junta Médica Oficial fará a avaliação e autorização prévia para o atendimento. Nesse caso, a forma de pagamento poderá ser regulamentada, de maneira direta à instituição que prestar o atendimento médico ou mediante ressarcimento.

13. LICENÇA-MATERNIDADE (arts. 147 e 149)

A inclusão do § 6º no art. 147 encontra-se em consonância com o recentíssimo julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI6327, em 21 de outubro de 2022, estabelecendo que o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade é a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido - o que ocorrer por último. A medida se restringe aos casos mais graves, em que as internações excedam duas semanas.

Já a nova redação do art. 149 o adequou à legislação federal sem prejuízo aos servidores. As regras específicas de licença-maternidade, inclusive nos casos de aborto e de natimorto, e de adoção ou obtenção de guarda judicial do Regime Geral de Previdência Social serão aplicadas aos servidores e aos empregados públicos a ele vinculados. O prazo da licença-maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, e as despesas relativas aos últimos 60 (sessenta) dias já eram custeadas com recursos do Tesouro do Estado de Goiás.

14. MUDANÇA DA CONTAGEM DOS PRAZOS NÃO PROCESSUAIS (art. 270)

Com a aplicação prática da regra disposta no art. 270, observou-se a necessidade de alteração da forma de contagem de tempo de eventos que não dependem de prazos processuais. Assim, com a alteração da redação do § 1º e inserção do § 7º, a contagem dos prazos **não processuais** passa a ser feita em **dias corridos** e não mais em dias úteis, iniciando-se no dia de ocorrência do evento, independentemente do horário em que houver ocorrido.

Além disso, essa mudança na forma de contagem de prazos nos casos de afastamento e licença também decorre da necessidade de adequação ao eSocial, bem como na impossibilidade de implementação da regra antiga no Sistema da folha de pagamentos do Estado. Além do mais, torna mais clara a aplicação da norma pelos órgãos, bem como evita interpretações ambíguas. Destaca-se que a contagem dos prazos processuais não foi alterada.

15. OUTRAS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI 22.079/2023

A revogação da **alínea “f” do art. 42** trata de correção de erro material do Estatuto, uma vez que somente servidores estáveis podem licenciar-se para mandato classista, assim, não há a possibilidade de o fazerem durante o estágio probatório, não justificando essa opção para os casos de possibilidade de suspensão do estágio probatório.



A alteração do **art. 127** objetiva permitir o aumento do limite máximo de horas dedicadas a ações educacionais por cada servidor que fundamentam a gratificação por encargo de curso ou concurso. Assim, propiciará que um mesmo servidor, habilitado como instrutor, possa desenvolver, no período anual, mais atividades educacionais e de qualificação profissional no âmbito da administração estadual (300 horas), com a devida contraprestação remuneratória.

A alteração do **inciso II do § 9º do art. 172** muda a decisão de ressarcimento ao erário para o titular do órgão de lotação, tendo em vista que não há retorno ao órgão de origem para o afastamento para participação em programa de pós-graduação *strictu sensu*. Assim, a instrução processual torna-se mais rápida, assertiva e objetiva.

As alterações promovidas no Título V (Do Regime Disciplinar) e Título VI (Do Processo Disciplinar) foram propostas pela Controladoria-Geral do Estado.

A modificação da **Lei nº 20.918, de 21 de dezembro de 2020**, teve por objetivo aperfeiçoar o modelo de contratação por tempo determinado no Poder Executivo estadual. No seu art. 2º, a inclusão da contratação temporária para a realização de atividades didático-pedagógicas em escolas de governo, da mesma forma estabelecida na Lei federal nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, propiciará a realização de iniciativas consideradas de caráter temporário e de excepcional interesse público e que hoje não são realizadas pela falta de servidores com perfil e conhecimentos necessários para sua execução.

Já no art. 9º, a alteração proposta visa propiciar a seleção de profissionais com melhor capacitação e experiência profissional, visto que a atuação desse pessoal se dá em atividades que precisam ser executadas imediatamente para atendimento à necessidade urgente e excepcional de interesse público, que é o objeto da contratação por tempo determinado. A situação atual, de remuneração pelo valor não superior ao vencimento ou subsídio inicial para algumas funções, como as das áreas de tecnologia da informação, engenharia e medicina, por exemplo, dificulta a adesão de bons profissionais ao processo seletivo simplificado ofertado.

A nova redação, de que a remuneração seja fixada “em importância não superior ao valor da remuneração dos servidores do quadro permanente que desempenhem funções semelhantes” está alinhada à da Lei federal nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Da mesma forma, o § 4º propõe alinhamento com o estabelecido no § 2º do art. 7º da Lei federal nº 8.745, de 1993. E o § 5º reforça a aplicação do que já ocorre hoje, no caso das previsões em legislações específicas, visto ser dúvida recorrente entre os órgãos e entidades que procuram esta pasta para esclarecimento.

Sobre este ponto, é importante observar que o art. 4º da Lei 22.079/2023 fixou que a modificação de remuneração da função temporária somente será efetivada por edição de novo decreto do Chefe do Poder Executivo, nos termos do art. 3º da Lei nº 20.918, de 2020, de forma a não gerar efeito automático nos atuais contratados pela Administração:

Art. 4º A modificação da remuneração da função temporária com a aplicação da nova redação do caput do art. 9º da Lei nº 20.918, de 2020, dada pelo art. 2º desta Lei, somente será efetivada por edição de novo decreto do Chefe do Poder Executivo, nos termos do art. 3º da Lei nº 20.918, de 2020.

No inciso IV, do art. 10 da Lei 20.918/2020 foi incluída a alínea “j” mencionando o vale-transporte, de forma a sedimentar a prática já adotada pelos Órgãos, a exemplo da SEDUC, que possuem funções com remuneração inferior a 02 (dois) salários mínimos e já pagam o vale transporte.