



# SMS PALMAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE - PALMAS - TO

Técnico em Saúde- Assistente  
de Serviços em Saúde

**EDITAL N° 03/2024 DE 12 DE JANEIRO DE 2024**

CÓD: SL-004MR-24  
7908433250364

## Língua Portuguesa

1. Compreensão e interpretação de textos .....	7
2. Tipologia textual .....	9
3. Ortografia oficial .....	11
4. Acentuação gráfica.....	12
5. Emprego das classes de palavras .....	13
6. Emprego do sinal indicativo de crase.....	22
7. Sintaxe da oração e do período .....	23
8. Pontuação .....	25
9. Concordância nominal e verbal .....	27
10. Regência nominal e verbal.....	29
11. Significação das palavras.....	31
12. Redação de correspondências oficiais .....	32

## Legislação do Sistema Único de Saúde

1. SUS: conceitos, fundamentação legal, financiamento, princípios, diretrizes e articulação com serviços de saúde .....	51
2. Organização do Sistema Único de Saúde – SUS: comissões intergestores, Conselhos Nacionais e suas respectivas composições.....	51
3. Controle Social: organização social e comunitária. Sistema Único de Saúde e Política Social .....	52
4. Constituição Federal de 1988 (Arts. 196 ao 200).....	54
5. Lei Orgânica de Saúde - Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências .....	55
6. Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990. Dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área de saúde e da outras providências .....	66
7. Decreto nº 7508, de 28 de junho de 2011. Regulamenta a Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, para dispor sobre a organização do Sistema Único de Saúde – SUS, o planejamento da saúde, a assistência à saúde e a articulação interfederativa ..	68
8. Portaria nº 2.436, de 21 de setembro de 2017. Aprova a Política Nacional de Atenção Básica, estabelecendo a revisão de diretrizes para a organização da Atenção Básica, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) .....	72

## História e Geografia do Tocantins

1. Povoamento e expansão através da exploração do ouro, da navegação, das atividades de mineração e da agropecuária.....	99
2. O processo de criação do Estado e suas diferentes fases (períodos Colonial, Imperial e Republicano).....	103
3. A construção da Rodovia Federal BR-153 e seus impactos na economia e sociedade tocantinenses .....	105
4. Organização política e territorial, divisão política, regiões administrativas, regionalização do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) .....	105
5. Hierarquia urbana, símbolos, estrutura dos poderes; patrimônio histórico e cultural, manifestações culturais; movimentos políticos; estudo da população e sua dinâmica populacional, migração, estrutura etária; indígenas e quilombolas; vegetação, clima, hidrografia e relevo; matriz produtiva, matriz energética e matriz de transporte; unidades de conservação.....	107
6. História e Geografia de Palmas: localização geográfica e divisão política, vegetação, hidrografia e clima, meio ambiente e população; urbanização e sociedade. Poderes: judiciário, legislativo e executivo. Símbolos: brasão, bandeira e hino; patrimônio histórico .....	118

## Legislação Pertinente ao Município de Palmas/TO

1. Lei Orgânica do Município de Palmas, Disposições Preliminares: Do Município, Da Competência, Das Vedações; Da Organização dos Poderes: Do Processo Legislativo: Disposições Gerais, Das Emendas à Lei Orgânica, Das Leis, Da Fiscalização Contábil, Financeira, Orçamentária, Operacional e Patrimonial; Do Poder Executivo: Das Atribuições do Prefeito, Das Atribuições dos Secretários Municipais, Procuradoria Geral do Município; Da Organização do Governo Municipal: Da Administração Municipal, Do Registro dos Atos Administrativos, Dos Bens Municipais .....	125
2. Lei Complementar nº 008/99, de 16 de novembro de 1999 (Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta e Indireta dos Poderes do Município de Palmas).....	135

## Conhecimentos Específicos Técnico em Saúde - Assistente de Serviços em Saúde

1. Relações interpessoais entre paciente e colegas .....	167
2. Noções básicas sobre anatomia, fisiologia, parasitologia e farmacologia .....	168
3. Conforto, segurança e higiene dos usuários .....	227
4. Programa Nacional de Imunização .....	236
5. Saúde e doença: conceito, sinais e condições de saúde .....	248
6. Conceito de doença e acidente.....	250
7. Relações humanas .....	250
8. Conceito de Saúde Pública e Saúde Coletiva .....	253
9. A organização do sistema de saúde no Brasil e a construção do Sistema Único de Saúde (SUS) - princípios, diretrizes e arcabouço legal.....	255
10. Controle Social no SUS.....	262
11. Constituição Federal artigos de 194 a 200 .....	263
12. Lei Orgânica da Saúde - Leis n. 8.080/1990 e n. 8.142/1990 .....	263
13. Determinantes sociais da saúde .....	263
14. A estratégia de saúde da família - sua evolução, seus princípios e sua aplicação .....	263
15. Sistemas de Informação em Saúde .....	277
16. Ações de atenção à vigilância em saúde.....	281
17. Direitos e deveres (Lei n. 1.102, de 10 de outubro de 1990).....	293
18. Ética Profissional .....	320
19. Política Nacional de Humanização .....	322

Art. 75. Revogado pela Lei nº 1.130, de 15 de abril de 1991, art. 2º. (obs: o art. 2º da Lei nº 1.130, de 1991, revogando o art. 75 da Lei nº 1.102, de 1990, foi Vetado pelo Executivo, contudo, o veto foi derrubado pelo Poder Legislativo. Republicada a promulgação dos dispositivos vetados da Lei nº 1.130, de 1991, no Diário Oficial nº 3.020, de 1º de abril de 1991)

Art. 76. Perderá, temporariamente, a remuneração do seu cargo efetivo o funcionário:

I - nomeado para o cargo em comissão da administração direta ou autárquica, ressalvado o direito de opção;

II - a disposição de órgão ou entidade da União, de outro Estado, do Distrito Federal, de Território ou Município, bem como de outro Poder do Estado ou do Tribunal de Contas;

III - quando afastado para prestar serviço em empresa pública, sociedade de economia mista ou fundação instituída pelo Poder Público;

IV - durante o desempenho de mandato eletivo.

§1º no caso do inciso I, o funcionário fará jus às vantagens de caráter permanente inerentes ao cargo efetivo, cuja percepção cumulativa com a remuneração do cargo em comissão, seja prevista em Lei.

§2º É facultado ao funcionário, na hipótese do inciso I, optar, no órgão ou entidade de origem, no âmbito do Estado, pela retribuição do cargo em comissão, a ser paga pelo órgão ou entidade do exercício.

§3º Na hipótese do inciso IV, aplicam-se as disposições do artigo 38 da Constituição Federal.

Art. 77. Revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997, art. 6º.

I - Revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997, art. 6º.

II - Revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997, art. 6º.

III - Revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997, art. 6º.

§1º Revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997, art. 6º.

§2º Revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997, art. 6º.

§3 Revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997, art. 6º.

§4º Revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997, art. 6º.

Art. 78. O funcionário perderá:

I - a remuneração dos dias que faltar ao serviço;

II - a parcela da remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou superiores a 60 (sessenta) minutos; ou

III - metade da remuneração nos casos de apenamento suspenso convertido parcialmente em multa, na forma da lei.

Art. 79. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização do funcionário, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da Administração e com reposição dos custos, na forma do regulamento.

Art. 80. As reposições e indenizações ao Erário serão previamente comunicadas ao servidor e descontadas em parcelas mensais, em valores atualizados, utilizando-se, para esse fim, os mesmos índices e periodicidade aplicáveis aos tributos estaduais. (redação dada pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

§1º A reposição será feita em parcelas, cujo valor não exceda 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração ou provento. (acrescentado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

§2º A indenização será feita em parcelas, cujo valor não exceda 10% (dez por cento) da remuneração ou provento. (acrescentado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

Art. 81. O funcionário em débito com o Erário, que for demitido, exonerado ou tiver sua disponibilidade cassada, terá o prazo de 60 (sessenta) dias para quitá-lo.

Parágrafo único. O não pagamento do débito no prazo previsto implicará em sua inscrição como dívida ativa.

Art. 82. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objeto de penhora, arresto, sequestro, exceto no caso de prestação de alimentos, resultantes de homologação ou decisão judicial.

## CAPÍTULO II DAS VANTAGENS

### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 83. Além do vencimento poderão ser pagas ao funcionário as seguintes vantagens:

I - indenizações;

II - auxílios, pecuniários;

III - gratificações; e

IV - adicionais.

§1º As vantagens previstas nos incisos I e II, não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§2º As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados nesta Lei.

### SEÇÃO II DAS INDENIZAÇÕES

Art. 84. Constituem indenizações que podem ser atribuídas ao servidor: (redação dada pela Lei nº 2.964, de 23 de dezembro de 2004)

I - para ressarcimento de despesas com deslocamentos: (redação dada pela Lei nº 2.964, de 23 de dezembro de 2004)

a) ajuda de custo; (redação dada pela Lei nº 2.964, de 23 de dezembro de 2004)

b) diárias; (redação dada pela Lei nº 2.964, de 23 de dezembro de 2004)

c) indenização de transporte; (redação dada pela Lei nº 2.964, de 23 de dezembro de 2004)

II - para compensar desgastes físicos em decorrência da execução de trabalhos: (redação dada pela Lei nº 3.190, de 28 de março de 2006)

a) em condições insalubres; (redação dada pela Lei nº 3.190, de 28 de março de 2006)

b) além da carga horária do cargo; (redação dada pela Lei nº 3.190, de 28 de março de 2006)

c) em horário noturno; (redação dada pela Lei nº 3.190, de 28 de março de 2006)

d) em locais de difícil acesso ou provimento. (redação dada pela Lei nº 3.190, de 28 de março de 2006)

§1º As bases e as condições para concessão das indenizações referidas no inciso II serão similares às fixadas para pagamento de vantagens de mesmo fundamento referidas no art. 105 desta Lei. (renumerado para §1º pela Lei nº 6.167, de 19 de dezembro de 2023)

§5º Iniciar-se-á a contagem do novo período aquisitivo quando o servidor, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§6º Na hipótese de acúmulo de férias na forma permitida no caput deste artigo, o servidor deverá, antes de completar o terceiro período aquisitivo, requerer e usufruir o período mais remoto. (acrescentado pela Lei nº 5.844, de 28 de março de 2022)

§7º Havendo a inércia do servidor quanto ao requerimento das férias de que trata o §6º deste artigo, a Administração Pública poderá concedê-las de ofício, antes de completar o terceiro período aquisitivo, conforme dispuser o regulamento expedido por ato do Chefe do Poder Executivo. (acrescentado pela Lei nº 5.844, de 28 de março de 2022)

Art. 124. (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

I - (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

II - (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

§1º (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

§2º A (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Art. 125. (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

I - (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

II - (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Art. 126. O funcionário que opera direta e permanentemente com Raios-X e substâncias radioativas gozará, obrigatória e alternadamente, trinta e vinte dias consecutivos de férias por semestre.

Art. 127. (revogado pela Lei nº 5.844, de 28 de março de 2022)

Art. 127-A. As férias poderão ser parceladas em até três etapas, desde que requeridas pelo servidor, e no interesse da Administração Pública, conforme dispuser o regulamento expedido por ato do Chefe do Poder Executivo. (acrescentado pela Lei nº 5.844, de 28 de março de 2022)

Art. 128. Por motivo de investidura em outro cargo, o funcionário em gozo de férias, não está obrigado a interrompê-las, mesmo que o novo cargo deva ser exercido em outro órgão ou entidade.

Art. 129. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, serviço militar ou eleitoral, ou ainda, por motivo de superior interesse público.

## CAPÍTULO IV DAS LICENÇAS

### SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 130. Conceder-se-á licença:

I - para tratamento de saúde;

II - por motivo de doença em pessoa da família;

III - pela maternidade ou pela adoção de criança; (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

IV - paternidade ou pela adoção de crianças; (redação dada pela Lei nº 5.526, de 8 de junho de 2020)

V - para prestação de serviço militar;

VI - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

VII - para atividade política;

VIII - revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997

IX - para o trato de interesse particular;

X - para o exercício de mandato classista; e

XI - para estudo ou missão oficial.

§1º O funcionário não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a vinte e quatro meses, salvo os casos dos incisos V, VI e VII.

§2º A licença concedida dentro de sessenta dias do término de outra da mesma espécie, será concedida como prorrogação.

§3º Não poderá ser concedida licença ou afastamento a servidor estadual, quando essa concessão implicar admissão de substituto remunerado para exercer as atribuições do servidor afastado, exceto para gozo de férias anuais, licença para tratamento de saúde e à gestante ou para exercício de cargo de direção privativo da carreira. (acrescentado pela Lei nº 2.157, de 26 de outubro de 2000)

Art. 131. Terminada a licença, o funcionário reassumirá o exercício, salvo nos casos de prorrogação.

Parágrafo único. O pedido de prorrogação será apresentado antes de findo o prazo de licença; se indeferido, contar-se-á como de licença, sem vencimento, o período compreendido entre a data de seu término e a do conhecimento oficial do despacho denegatório, ressalvado o disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 132.

Art. 132. A licença médica é concedida pelo prazo indicado no laudo ou atestado.

§1º Dois dias antes de terminado o prazo, haverá nova inspeção e o laudo médico concluíra pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença, pela aposentadoria ou pela readaptação.

§2º Se o funcionário se apresentar à nova inspeção após a época prevista no parágrafo anterior, caso não se justifique a prorrogação, serão considerados como falta os dias a descoberto.

Art. 133. O tempo necessário a inspeção médica, será sempre considerado como licença, desde que não fique caracterizada a simulação.

Art. 134. O servidor afastado por motivo de saúde, cuja capacidade física não permitir seu retorno ao exercício do cargo ou função, poderá ser readaptado, nos termos da Lei, ou aposentado, conforme resultado do exame médico pericial realizado pelo sistema de previdência social do Estado. (redação dada pela Lei nº 2.157, de 26 de outubro de 2000)

§1º Na hipótese deste artigo, o funcionário submeter-se-á, obrigatoriamente, a inspeção médica, no término do prazo fixado para a readaptação.

§2º Readquirida a capacidade física, o funcionário retornará às atividades próprias do seu cargo.

§3º Por ato do Governador do Estado, o funcionário poderá ser readaptado definitivamente, desde que recomendada essa providência através de inspeção médica especializada.

Art. 135. O funcionário em gozo de licença comunicará ao seu chefe imediato o local onde poderá ser encontrado.

### SEÇÃO II DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 136. A licença para tratamento de saúde será concedida ao servidor mediante inspeção médica processada segundo normas do sistema de perícia médica do Estado. (redação dada pela Lei nº 2.157, de 26 de outubro de 2000)

§1º O servidor comparecerá à perícia médica, mediante boletim emitido pela sua chefia imediata, por determinação desta ou por sua solicitação. (redação dada pela Lei nº 2.157, de 26 de outubro de 2000)

Art. 155. Ao funcionário ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, não se concederá, nessa qualidade, licença para tratar de interesse particular.

**SEÇÃO IX  
DA LICENÇA PARA O DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA**

Art. 156. É assegurado o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, órgão de fiscalização de categoria profissional, sindicato e para participar de gerência ou de administração de plano de saúde organizado para a categoria, nas seguintes condições: (redação dada pela Lei nº 4.808, de 21 de dezembro de 2015)

I - para confederação e órgão de fiscalização profissional, instituído na forma da lei, cujo âmbito de atuação tenha vínculo direto com interesses de categorias de servidores estaduais, um servidor; (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

II - para federação organizada e reconhecida na forma da legislação trabalhista, um servidor para cada mil e quinhentos servidores sindicalizados nas entidades a ela filiada; (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

III - para sindicatos, organizados e reconhecidos na forma da legislação trabalhista, na seguinte proporção: (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

a) um servidor, até duzentos e cinquenta filiados; (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

b) dois servidores, para acima de duzentos e cinquenta filiados; (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

c) três servidores, para acima de setecentos e cinquenta filiados; (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

d) mais um servidor para cada mil e quinhentos filiados. (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

IV - para plano de saúde organizado para a categoria, o quantitativo será definido em convênio, que terá por limite a proporção, máxima, estabelecida no inciso III deste artigo. (acrescentado pela Lei nº 4.808, de 21 de dezembro de 2015)

§1º Os sindicatos de base estadual poderão requisitar servidor para atender à sua representação regional, na proporção fixada no inciso III deste artigo. (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

§2º O afastamento se dará com direito aos vencimentos e as vantagens pessoais ou inerentes ao exercício do cargo efetivo, a contar da data de início do mandato e após comunicação escrita ao órgão ou entidade de lotação. (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

§3º A licença será deferida aos servidores eleitos, observados os critérios fixados neste artigo, pelo período do mandato em cargo de direção ou representação regional da entidade. (redação dada pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

§4º Será computado, para todos os efeitos, nos termos do capítulo VII, deste Estatuto, o tempo de afastamento do servidor para o exercício de mandato classista. (redação dada pela Lei nº 1.167, de 27 de julho de 1991)

§5º Fica o Poder Executivo autorizado a instituir mecanismo de tratamento e negociação de demandas e conflitos funcionais e do trabalho, capazes de motivar o envolvimento e promover a participação efetiva dos servidores e de suas entidades de classe e sindicais, nos termos da lei, na política de valorização dos servidores públicos, de aprimoramento da eficiência e da qualidade dos servi-

ços, de democratização do processo interno de tomada de decisões administrativas e das relações de trabalho, podendo ser constituído por meio de colegiado, convênios ou outras formas admitidas em lei. (acrescentado pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

§6º Fica assegurada à servidora em licença para desempenho de mandato classista o direito a usufruir da licença à gestante, nos termos do art. 147 desta Lei. (acrescentado pela Lei nº 5.911, de 29 de junho de 2022)

§7º Para cumprimento do disposto no §6º deste artigo, a licença para desempenho do mandato classista da servidora licenciada poderá ser suspensa, até o final do período da licença gestante, garantindo-se: (acrescentado pela Lei nº 5.911, de 29 de junho de 2022)

I - o licenciamento de outro servidor para essa representação, nos termos do estatuto da entidade, observado o inciso III do caput deste artigo, até o final do gozo da licença à gestante da servidora substituída; (acrescentado pela Lei nº 5.911, de 29 de junho de 2022)

II - o retorno da servidora substituída para o cumprimento do período remanescente da representação classista, caso haja; (acrescentado pela Lei nº 5.911, de 29 de junho de 2022)

III - o retorno do substituto as suas funções anteriores ao licenciamento. (acrescentado pela Lei nº 5.911, de 29 de junho de 2022)

**SEÇÃO X  
DA LICENÇA PARA O DESEMPENHO DE ATIVIDADE POLÍTICA**

Art. 157. O funcionário candidato a cargo eletivo terá direito a licença remunerada, como se em efetivo exercício estivesse, durante o período que mediar entre a sua escolha, em convenção partidária, e o décimo dia seguinte ao das eleições.

Parágrafo único. Será necessariamente afastado, na forma e no prazo previsto neste artigo, o funcionário ocupante de cargo de direção, chefia, assessoramento, assistência, arrecadação ou fiscalização.

Art. 158. O funcionário eleito ficará afastado do cargo ou função, em decorrência do exercício do mandato, na forma do disposto no artigo 38 da Constituição Federal.

**SEÇÃO XI  
DA LICENÇA PRÊMIO POR ASSIDUIDADE**

Art. 159. (revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)  
Parágrafo único. (revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

Art. 160. (revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

I - (revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

II - (revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

a) (revogada pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

b) (revogada pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

c) (revogada pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

d) (revogada pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

Parágrafo único. (revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

Art. 161. (revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

Parágrafo único. (revogado pela Lei nº 1.756, de 15 de julho de 1997)

Parágrafo único (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

Art. 213. (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

I - (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

II - (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

III - (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

IV - (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

V - (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

VI - (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

Art. 214. (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

I - (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

II - (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

Art. 215. (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

Art. 216. (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

Art. 217. (revogado pela Lei nº 6.029, de 26 de dezembro de 2022)

## TÍTULO VI DO REGIME DISCIPLINAR

### CAPÍTULO I DOS DEVERES, DAS PROIBIÇÕES E DAS RESPONSABILIDADES

#### SEÇÃO I DOS DEVERES

Art. 218. São deveres do funcionário:

I - ser assíduo e pontual;

II - cumprir às ordens superiores, representando quando forem manifestamente ilegais;

III - desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido;

IV - guardar sigilo sobre os assuntos da repartição e, especialmente, sobre despachos, decisões ou providências;

V - representar aos superiores hierárquicos sobre as irregularidades de que tiver conhecimento em razão do exercício do cargo ou função;

VI - tratar com urbanidade os companheiros de serviço e as partes;

VII - providenciar para que esteja sempre atualizada no assentamento individual, a sua declaração de família;

VIII - zelar pela economia do material do Estado e pela conservação do que for confiado à sua guarda ou utilização;

IX - apresentar-se convenientemente trajado em serviço ou com uniforme determinado, quando for o caso;

X - atender prontamente, com preferência sobre qualquer outro serviço, as requisições de papéis, documentos, informações ou providências que lhe forem feitas pelas autoridades judiciárias ou administrativas, para a defesa do Estado, em juízo;

XI - cooperar e manter espírito de solidariedade com os companheiros de trabalho;

XII - estar em dia com as leis, regulamentos, regimentos, instruções e ordens de serviço que digam respeito às suas funções;

XIII - proceder na vida pública e privada na forma que dignifique o cargo ou a função que exerce.

## SEÇÃO II DAS PROIBIÇÕES

Art. 219. Ao funcionário é proibido:

I - referir-se de modo depreciativo em informação, parecer ou despacho às autoridades constituídas e aos atos da administração, podendo, em trabalho devidamente assinado, criticá-los sob o aspecto jurídico e doutrinário;

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto existente na repartição;

III - entreter-se, durante as horas de trabalho, em palestras, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço;

IV - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada;

V - tratar de interesses particulares na repartição;

VI - promover manifestações de apreço ou despreço dentro da repartição, ou tornar-se solidário com ela;

VII - exercer o comércio entre os companheiros de serviço;

VIII - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de terceiro em detrimento da função pública;

IX - coagir ou aliciar subordinados com objetivo de natureza político-partidária;

X - participar de diretoria, gerência, administração, conselho técnico ou administrativo, de empresas industriais, comerciais ou ainda, de sociedade civil prestadora de serviços;

XI - exercer o comércio ou participar de sociedade comercial, exceto como acionista, quotista ou mandatário;

XII - pleitear, como procurador ou intermediário, junto à repartições públicas, salvo quando se tratar de interesse de parente até o segundo grau civil;

XIII - praticar a usura, em qualquer de suas formas, no âmbito do serviço público ou de fora dele;

XIV - receber propinas, comissões ou vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XV - deixar de prestar declarações em processo administrativo disciplinar, quando regularmente intimado;

XVI - cometer à pessoa estranha a repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargos que lhe competir ou a seus subordinados;

XVII - acumular cargos ou funções, salvo as exceções previstas em lei;

XVIII - residir fora do local onde exerce o cargo ou função, exceto nos casos disciplinados em regulamento;

XIX - ter domicílio eleitoral fora do Estado de Mato Grosso do Sul.

XX - ao titular de órgão subordinado diretamente ao Governador do Estado ou diretor-presidente de órgão de regime especial, autarquia ou fundação estadual é vedado manter no exercício de cargo em comissão, no âmbito do Poder Executivo, o cônjuge, o companheiro e ou parente consanguíneo ou afim, até o terceiro grau civil, que não seja ocupante de cargo ou emprego permanente, provido mediante concurso público, de órgão ou entidade da administração pública; (incluído pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

XXI - manter sob suas ordens imediatas o cônjuge, o companheiro e ou parente consanguíneo ou afim, até o terceiro grau civil, mesmo quando detentor de cargo ou emprego permanente de órgão ou entidade da administração pública; (incluído pela Lei nº 2.599, de 26 de dezembro de 2002)

XXII - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. (acrescentado pela Lei nº 6.167, de 19 de dezembro de 2023)

proibições previstos na legislação vigente, observado o disposto em regulamento. (redação dada pela Lei nº 5.844, de 28 de março de 2022)

§2º Nas hipóteses de dano ou extravio de bem público que implicar em prejuízo de pequeno potencial ofensivo, assim considerado aquele cujo valor se enquadra nas hipóteses do art. 24, inciso II, da Lei Federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993, admite-se a apuração do fato por intermédio de Termo Circunstanciado Administrativo, na forma do Regulamento. (acrescentado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Art. 243. A instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia da qual não seja possível aferir, de plano, elementos de autoria e materialidade deve, necessariamente, ser precedida de apuração ou sindicância investigativa, a fim de identificar a existência de informações que lhe respaldem suficientemente. (redação dada pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada por falta de objeto.

Art. 244. Sempre que o ilícito praticado pelo funcionário ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de trinta dias, de demissão, de cassação de disponibilidade ou de aposentadoria ou, ainda, a destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar. (redação dada pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Art. 245. Se, de imediato ou no caso de processo disciplinar, ficar evidenciado que a irregularidade envolve crime, a autoridade instauradora comunicará o fato ao Ministério Público.

Art. 246. Os órgãos e repartições estaduais, sob pena de responsabilidade de seus titulares, atenderão com presteza as solicitações da Comissão Processante, inclusive quanto a requisição de técnicos e peritos, devendo comunicar prontamente a impossibilidade de atendimento, em caso de força maior.

Art. 247. A comissão assegurará ao processo disciplinar, o sigilo necessário a elucidação dos fatos ou o exigido pelo interesse da Administração.

Art. 248. Quando a infração deixar vestígios, será indispensável o exame pericial, direto ou indireto, não podendo supri-lo a confissão do acusado.

Parágrafo único. A autoridade julgadora, não ficará adstrita ao laudo pericial, podendo aceitá-lo ou rejeitá-lo, no todo ou em parte.

## CAPÍTULO II DA SUSPENSÃO PREVENTIVA

Art. 249. Caberá aos Secretários de Estado, aos Procuradores-Gerais e demais dirigentes de órgãos diretamente subordinados ao Governador, ordenar, fundamentadamente e por escrito, a suspensão preventiva do funcionário infrator.

Art. 250. A suspensão preventiva de até trinta dias será ordenada pelas autoridades mencionadas no artigo anterior, desde que o afastamento do funcionário seja necessário a apuração dos fatos.

§1º A suspensão prevista neste artigo poderá ser determinada pelas autoridades mencionadas no artigo 256 desta Lei, no ato da instauração do processo disciplinar ou em qualquer fase de sua tramitação e, estendida até noventa dias, findos os quais cessarão os seus efeitos, ainda que o processo disciplinar não esteja concluído.

§2º O afastamento preventivo do funcionário, será computado na penalidade de suspensão eventualmente aplicada.

Art. 251. É assegurada a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos, do período de afastamento por suspensão preventiva, bem como da percepção da diferença de vencimentos e vantagens, devidamente corrigidas, quando reconhecida a inocência do funcionário ou a penalidade imposta se limitar repreensão ou multa.

§1º Será computado, na duração da pena de suspensão, se imposta, o período de afastamento decorrente de medida acautelatória.

§2º Ocorrendo a hipótese do parágrafo anterior, o funcionário restituirá, na proporção do que houver recebido, o vencimento e vantagens na forma do disposto no inciso I do artigo 78 desta Lei.

## CAPÍTULO III DA APURAÇÃO SUMÁRIA DE IRREGULARIDADE

Art. 252. A sindicância, como meio sumário de verificação, será realizada por servidor ou por comissão constituída especificamente para esse fim, devendo-se, em ambos os casos, observar os requisitos relacionados ao cargo ou à escolaridade contidos no §1º do art. 256 desta Lei. (redação dada pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Parágrafo único. A sindicância será instaurada por determinação de dirigente de órgão ou chefia a que pertencer o funcionário, mediante ato próprio.

Art. 253. Promove-se a sindicância:

I - como preliminar do processo administrativo disciplinar;

II - quando não obrigatória a instauração desde logo, de processo disciplinar.

Art. 254. O funcionário ou comissão incumbido da sindicância, de imediato procederá as seguintes diligências:

I - inquirição das testemunhas para esclarecimento dos fatos referidos no ato de instauração e o sindicado, se houver, permitindo a este a juntada de documentos e indicação de provas;

II - concluída a fase probatória, o sindicado será intimado para, no prazo de cinco dias, oferecer defesa escrita, querendo.

Art. 255. Comprovada a existência ou inexistência de irregularidades, o funcionário ou comissão apresentará relatório de caráter expositivo, contendo, exclusivamente, os elementos fáticos colhidos, abstendo-se de quaisquer observações ou conclusões de cunho jurídico e encaminhando com o processo à autoridade competente.

## CAPÍTULO IV DO PROCESSO DISCIPLINAR

### SEÇÃO I DA INSTAURAÇÃO

Art. 256. É da competência dos Secretários de Estado, dos Procuradores-Gerais, do Controlador-Geral, dos dirigentes superiores das autarquias e das fundações, a instauração do processo disciplinar e a designação da comissão processante. (redação dada pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

§1º A comissão processante será composta por três servidores estáveis designados pela autoridade competente, que indicará, dentre eles, o seu presidente, o qual deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível do servidor acusado ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao referido servidor. (redação dada pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)



Art. 269. Positivada a alienação mental do servidor acusado, será o processo quanto a este, imediatamente encerrado, providenciadas as medidas médicas e administrativas cabíveis lavrando-se termo circunstanciado, prosseguindo o processo em relação aos demais acusados, se houver.

Art. 270. Se, nas razões de defesa for arguida a alienação mental e como prova for requerido o exame médico do acusado, a comissão autorizará a perícia e, após a juntada do laudo, se positivo, procederá na forma do disposto no artigo anterior.

Art. 271. A comissão completará o seu trabalho com relatório expositivo e circunstanciado, declinando as irregularidades imputadas a cada acusado, concluindo pela inocência ou responsabilidade, indicando, neste último caso, os dispositivos legais transgredidos e a pena aplicável.

Parágrafo único. Deverá, também, a comissão em relatório, sugerir quaisquer providências que lhe parecer de interesse público.

#### SEÇÃO IV DO JULGAMENTO

Art. 272. No prazo de vinte dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá sua decisão.

§1º A decisão poderá conter a indicação dos motivos de fato e de direito em que se fundar.

§2º Se a penalidade a ser aplicada exceder a competência da autoridade instauradora do processo, este será encaminhado a autoridade competente, que decidirá em igual prazo.

§3º Havendo mais de um acusado e diversidade de sanções o julgamento caberá a autoridade competente para a imposição da pena mais grave.

§4º Se a penalidade prevista for a de demissão ou de cassação de disponibilidade ou de aposentadoria o julgamento caberá ao Governador do Estado ou ao dirigente superior da autarquia ou da fundação. (redação dada pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

§5º A autoridade julgadora decidirá a vista dos fatos apurados pela comissão, não ficando vinculada As conclusões do relatório.

§6º Quando o relatório contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o funcionário de responsabilidade.

§7º A competência prevista no §4º deste artigo poderá ser objeto de delegação, pelo Governador do Estado, ao Controlador-Geral do Estado. (acrescentado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

§8º A delegação de competência ao Controlador-Geral do Estado de que trata o §7º deste artigo não abrangerá as penalidades de demissão ou de cassação de disponibilidade ou de aposentadoria a serem aplicadas no âmbito de sindicâncias, processos administrativos disciplinares e demais procedimentos correccionais, de competência da Procuradoria-Geral do Estado, da Polícia Judiciária Civil, da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros Militar e da Administração Tributária, vinculada à Secretaria de Estado de Fazenda. (acrescentado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Art. 273. Verificada a existência de vício insanável, a autoridade julgadora, declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra comissão para apurar os fatos articulados.

§1º Quando a autoridade julgadora entender que os fatos não foram devidamente apurados, determinará o reexame do processo na forma prevista neste artigo.

§2º O julgamento do processo fora do prazo legal não implica em sua nulidade.

§3º A autoridade julgadora que der causa a prescrição será responsabilizada na forma prevista nesta Lei.

Art. 274. (revogado pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Art. 275. O funcionário que responde a processo disciplinar, só poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo disciplinar e o cumprimento da penalidade, quando aplicada.

Art. 276. Aplicar-se-ão aos processos administrativos disciplinares, subsidiariamente, as normas de direito processual comum.

#### CAPÍTULO V DO PROCESSO POR ABANDONO DE CARGO

Art. 277. No caso de abandono de cargo ou função, instaurado o processo e feita a citação na forma prevista no Capítulo IV, deste Título, comparecendo o acusado e tomadas as suas declarações, terá ele o prazo de dez dias para oferecer defesa ou requerer a produção da prova que tiver, que só poderá versar sobre força maior ou coação ilegal.

Parágrafo único. Não comparecendo o acusado ou encontrando-se em lugar incerto e não sabido, a comissão fará publicar no órgão oficial, por três vezes, o edital de chamamento com prazo de quinze dias, nomeando-lhe defensor na forma do disposto no artigo 267 e §§, desta Lei.

Art. 278. Simultaneamente com a publicação dos editais, a comissão deverá:

I - requisitar o histórico funcional, frequência e endereço do acusado;

II - diligenciar a fim de localizar o acusado;

III - ouvir o chefe da divisão administrativa ou órgão equivalente a que pertencer o funcionário;

IV - solicitar aos órgãos competentes, os antecedentes médicos, informando, especialmente, do estado mental do acusado faltoso;

V - requisitar cartões de ponto e folha de pagamento.

Art. 279. Não atendidos os editais de citação, será o servidor declarado revel e ser-lhe-á nomeado defensor.

Art. 280. Comparecendo o acusado e manifestado o desejo de pleitear exoneração no curso do processo e antes do julgamento, deverá ser exigida a apresentação:

I - de requerimento de exoneração, firmado pelo próprio funcionário ou através de procurador com poderes especiais;

II - atestado liberatório de empréstimos que tenha obtido, em razão do cargo ou função em instituição financeira oficial.

#### CAPÍTULO VI DA REVISÃO

Art. 281. O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício quando: (redação dada pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

I - a decisão da autoridade competente violar manifestamente norma jurídica ou for fundada em erro de fato verificável do exame dos autos; (redação dada pela Lei nº 5.461, de 16 de dezembro de 2019)

Com a população mais consciente das questões morais e da responsabilidade social com que as autoridades e as empresas devem prestar à sociedade e ao meio ambiente, houve um aumento da fiscalização e cobrança pelo comprometimento ético destes órgãos.

Com isso, a ética ganhou um novo valor, o valor estratégico. As empresas se viram obrigadas a modificar seus conceitos, quebrar paradigmas e apresentar uma postura mais transparente, humana e coerente para não perder público.

Neste contexto, a ética profissional que deveria ser uma virtude enraizada do indivíduo tornou-se parte da estratégia organizacional e, conseqüentemente, um diferencial competitivo no mercado de trabalho.

No entanto, quando a empresa adota a ética profissional como uma estratégia de mercado, ela também contribui com desenvolvimento do profissional, que precisa melhorar suas habilidades com relacionamentos interpessoais e liderança.

Um profissional com habilidades de liderança e relacionamento difunde valores éticos, preza pela harmonia no ambiente de trabalho e coloca em primeiro lugar o respeito às pessoas e o comprometimento com o trabalho.

• **Benefícios da ética no trabalho**

O **profissional ético** é, naturalmente, admirado, pois o respeito pelos colegas e pelos clientes é o que dá destaque a esse colaborador. A ética seria uma espécie de filtro que não permite a passagem da fofoca, da mentira, do desejo de prejudicar um colaborador, entre outros aspectos negativos.

É necessário ressaltar que os **líderes são profissionais éticos**, ou devem ser, para desenvolver as competências do cargo com êxito. Os que optam pela ética preferem oferecer feedbacks, em vez de deixar o ambiente de trabalho desarmônico, e são honestos quanto às próprias condições, ou seja: não inventam mentiras para se ausentar das falhas.

Cultivar a ética profissional no ambiente de trabalho traz benefícios e vantagens a todos, uma vez que ela proporciona crescimento à empresa e a todos os envolvidos. Com uma conduta ética bem estruturada é possível, do trabalho em equipe e respeito mútuo entre todos colaboradores.

E com um é possível ter profissionais mais engajados, motivados e satisfeitos.

— **10 dicas para construção de uma postura ética no trabalho**

Os colaboradores que conseguem construir relações de qualidade entre os colegas e conquistar a confiança dos líderes, com uma postura de trabalho adequada e resultados concretos, são os que obtêm maior sucesso no desenvolvimento de suas carreiras.

Você precisa entender e respeitar os limites de sua função, zelar pelos instrumentos de trabalho e o patrimônio da organização e contribuir para o bom rendimento de sua equipe. Essas são condições básicas para a construção de uma postura ética no trabalho.

Conheça ainda outros fatores importantes que auxiliam neste processo:

**1 – Seja honesto:**

Fale sempre a verdade e assuma a responsabilidade sobre seus erros. É muito melhor aprender com os erros do que procurar um culpado para suas falhas.

A honestidade é uma das principais características de um profissional ético, ela é prova de credibilidade e confiança. Seja sempre sincero consigo mesmo, com os seus princípios, com as normas das empresas e com os outros.

**2 – Respeito o sigilo:**

Algumas empresas trabalham com informações extremamente sigilosas. Geralmente, essas condições são expostas ao profissional dentro do contrato de trabalho.

Por isso, manter o sigilo, além de ser uma, pode ser importante para preservar o emprego. Respeite esta condição, mantendo o sigilo!

**3 – Tenha comprometimento:**

Responsabilidade e comprometimento é o mínimo que se espera de um profissional. Se fazer o seu trabalho parece uma obrigação, reavalie sua carreira e os seus propósitos, pois algo está errado.

Um profissional com ética tem engajamento com a empresa e cumpre sua função com empenho e consciência, sempre visando o melhor resultado para a organização, conseqüentemente, isso agregará valor a sua carreira.

**4 – Seja prudente:**

Aprenda a diferenciar as relações pessoais dos profissionais, não deixe inimizades e antipatia atrapalharem o seu desempenho ou que isso interfira de forma negativa no trabalho de seus colegas e nos resultados da empresa.

Considere sempre como prioridade a realização do seu trabalho. Respeite a hierarquia da sua empresa, seja você um líder ou um colaborador. Seja profissional!

**5 – Tenha humildade:**

Independente de hierarquia, dos conhecimentos e habilidades, entenda que ninguém é melhor que ninguém. Humildade e flexibilidade são um dos pré-requisitos para o trabalho em equipe.

Tenha humildade, respeite seus colegas, seja cordial e não faça julgamentos. Contribua para um bom convívio e bons relacionamentos no ambiente de trabalho.

**6 – Não prometa aquilo que não possa cumprir:**

Não prometa aquilo que não pode entregar ou um prazo que não pode cumprir, ou pior ainda, jogar a responsabilidade em cima de outras pessoas.

Com comprometimento e honestidade é possível alinhar entregas e prazos justos sem comprometer a credibilidade e a ética profissional.

**7 – Saiba fazer e receber críticas:**

Embora as críticas nos ajudem a crescer, muitas pessoas não sabem fazer ou interpretá-las de forma construtiva.

Por isso, caso precise dar um feedback a alguém, nunca faça isso por impulso, reflita a melhor forma de dizer e como orientar a melhora. E se receber uma crítica, não leve para o lado pessoal, entenda que isso pode ser usado para o seu desenvolvimento.

**8 – Reconheça o mérito alheio:**

Elogios sinceros podem e devem ser usados em um, mas, se estiverem dentro do contexto profissional. Não precisa parecer um bajulador elogiando o chefe.