



8952978

08620.012876/2025-70



MINISTÉRIO DOS POVOS INDÍGENAS
FUNDAÇÃO NACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS

Nota Técnica nº 34/2025/Sesjex/Coalep/CGGP/Dages-FUNAI

Brasília, *data da assinatura eletrônica.*

Aos(Às) Senhores(as) Servidores(as) da Funai,

1. ASSUNTO

1.1. Orientações sobre pagamento de retribuição por substituição de cargos em comissão e funções de confiança.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. A presente Nota Técnica tem por objetivo reunir e sistematizar os dispositivos legais e os entendimentos firmados pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC acerca da substituição de cargo em comissão ou função de confiança, incluindo as regras e condições para o respectivo pagamento.

3. ORIENTAÇÕES GERAIS

3.1. A [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, dedica capítulo específico ao instituto da substituição, disciplinado nos arts. 38 e 39, conforme demonstrado a seguir:

Capítulo IV

Da Substituição

Art. 38. Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de Natureza Especial terão substitutos indicados no regimento interno ou, no caso de omissão, previamente designados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

§ 1º O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção ou chefia e os de Natureza Especial, nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

§ 2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo ou função de direção ou chefia ou de cargo de Natureza Especial, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a trinta dias consecutivos, paga na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

Art. 39. O disposto no artigo anterior aplica-se aos titulares de unidades administrativas organizadas em nível de assessoria.

3.2. A substituição tem por objetivo garantir a continuidade, a eficiência e a regularidade da

gestão administrativa nos casos de vacância, afastamento ou impedimento do titular, assegurando que as atribuições de cargos ou funções de direção, chefia e Natureza Especial sejam exercidas por servidor previamente designado.

3.3. A substituição incide sobre o cargo em comissão ou a função de confiança, e não sobre a pessoa de seu titular. Trata-se, portanto, de ato voltado à ocupação formal e funcional do cargo, assegurando que o conjunto de atribuições e responsabilidades a ele inerentes permaneça devidamente resguardado, independentemente de quem o exerce.

3.4. A substituição, via de regra, ocorrerá em relação aos cargos e funções cujos titulares estejam regularmente investidos, e, de forma excepcional, nos casos de vacância, conforme dispõe a [Nota Técnica nº 27/2015/CGNOR/DENOP/SEGEPE/MP](#), emitida pela Secretaria de Gestão Pública do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:

5. Do que se vê, o legislador prescreveu, **como regra geral**, que a substituição se dará em relação a cargo ocupado e a partir de designação realizada previamente.
6. Todavia, a questão que ora se discute é a possibilidade, **dante da necessidade da Administração**, de designação de substituto quando o cargo a ser substituído estiver vago.
7. Sobre tal possibilidade, ainda que haja uma regra geral, não se pode olvidar que o desiderato constitucional que se busca alcançar com o instituto da substituição é *a continuidade da prestação do serviço público o qual, se resguardados os demais regramentos aplicáveis à nomeação/designação de cargos públicos*, sobrepõe-se à regra administrativa geral evidenciada. Some-se a isso o fato de que as atribuições repassadas ao substituto são afetas ao cargo, e não à pessoa que o ocupa.
8. Deste modo, a inteligência da legislação de regência do assunto, art. 38 da Lei nº 8.112, de 1990, notadamente o comando do **caput** e do § 1º, combinado com o art. 37 da Constituição Federal, que consolida os princípios norteadores da Administração Pública, **permite concluir pela possibilidade de designação de substituto de cargo em comissão que esteja vago**, desde que presente o interesse público e que a sobredita forma de designação tenha caráter excepcional, posto que não desobriga o gestor público da necessidade de prover a titularidade do cargo em comissão, observados os regramentos estabelecidos no Decreto nº 4.734, de 2003. (Grifos do original).

3.5. Assim, nas hipóteses de vacância, a designação de substituto configura medida de **caráter excepcional**, não podendo ser utilizada como solução permanente para o desempenho das atribuições do cargo, impondo-se à Administração a adoção imediata das providências necessárias à investidura de titular.

4. CARGOS E FUNÇÕES SUJEITOS À DESIGNAÇÃO DE SUBSTITUTO

4.1. O [Decreto nº 10.829, de 5 de outubro de 2021](#), dispõe sobre a estruturação dos cargos em comissão e das funções de confiança, bem como sobre as disposições específicas aplicáveis a cada um deles, nos seguintes termos:

Art. 3º Os Cargos Comissionados Executivos - CCE e as Funções Comissionadas Executivas - FCE são constituídos pelas seguintes categorias:

I - para CCE:

- a) direção - código 1;
- b) assessoramento - código 2; e
- c) direção de projetos - código 3; e

II - para FCE:

- a) direção - código 1;
- b) assessoramento - código 2;
- c) direção de projetos - código 3; e
- d) assessoramento técnico especializado - código 4.

§ 1º Somente os CCE e as FCE da categoria direção - código 1 podem corresponder a unidades administrativas.

§ 2º Os CCE e as FCE da categoria assessoramento - código 2 destinam-se ao assessoramento

direto e imediato aos titulares:

I - dos cargos e das funções da categoria direção - código 1;

II - dos cargos de natureza especial; e

III - dos cargos de Ministro de Estado.

§ 3º Os CCE e as FCE da categoria direção de projetos - código 3 destinam-se ao desenvolvimento de projetos.

§ 4º As FCE da categoria assessoramento técnico especializado - código 4 destinam-se ao exercício de atividades de assessoramento correspondentes às competências da unidade prevista na estrutura organizacional do órgão ou da entidade que exigem conhecimentos técnicos específicos, caracterizados por especial nível de complexidade.

§ 5º Somente os CCE e as FCE das categorias direção - código 1 e direção de projetos - código 3 podem ter substitutos, nos termos do disposto no [art. 38 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#).

§ 6º Os CCE e as FCE da categoria direção de projetos - código 3 podem ter subordinados, mas não podem corresponder a unidade administrativa.

§ 7º Os subordinados de que trata o § 6º podem ocupar somente CCE ou FCE da categoria direção de projetos - código 3.

§ 8º Os órgãos e as entidades, nas propostas de estrutura regimental ou de estatuto, explicitarão os CCE e as FCE destinados às atividades de direção, de assessoramento, de direção de projetos e de assessoramento técnico especializado, nos termos do disposto no Anexo I.

§ 9º Para todos os efeitos legais e regulamentares, as FCE equiparam-se aos CCE de mesmo nível. (Grifou-se).

4.2. Conforme o § 5º do art. 3º do Decreto nº 10.829, de 2021, apenas os Cargos Comissionados Executivos - CCE e as Funções Comissionadas Executivas - FCE das categorias de **direção (código 1)** e **direção de projetos (código 3)** admitem substituição, por envolverem atribuições de chefia, coordenação e responsabilidade sobre unidades ou projetos.

4.3. Já as categorias de **assessoramento (código 2)** e **assessoramento técnico especializado (código 4)** não admitem substituição, por se destinarem exclusivamente ao apoio e assessoramento técnico.

5. CRITÉRIOS PARA DESIGNAÇÃO DE SUBSTITUTO

5.1. A [Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021](#), simplifica a gestão de cargos em comissão e funções de confiança, definindo critérios gerais para a nomeação ou designação de seus titulares, nos seguintes termos:

Art. 9º São critérios gerais para a ocupação de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional:

I – idoneidade moral e reputação ilibada;

II – perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo ou com a função para a qual tenha sido indicado; e

III – não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas no [inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990](#).

[...]

Art. 13. Nas nomeações ou nas designações de cargos em comissão e de funções de confiança, serão observadas as seguintes regras:

I – para os CCE dos níveis 1 a 4, somente poderão ser nomeados servidores ocupantes de cargo efetivo, empregados permanentes da administração pública e militares;

II – para as FCE, somente poderão ser designados servidores ocupantes de cargos efetivos oriundos de órgão ou de entidade de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; e

III – para os cargos em comissão existentes na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, no mínimo, 60% (sessenta por cento) do total serão ocupados por servidores de carreira. (Grifou-se).

5.2. Os Cargos Comissionados Executivos - CCE de **níveis 1 a 4** devem ser, obrigatoriamente,

ocupados por **servidores titulares de cargo efetivo, empregados permanentes da Administração Pública ou militares**, sendo tais níveis usualmente correspondentes à chefia de núcleo ou unidade equivalente, setor ou unidade equivalente e seção ou unidade equivalente.

5.3. Para os demais níveis de CCE (**níveis 5 a 18**), admite-se a designação de **qualquer pessoa**, independentemente de vínculo funcional ou empregatício com órgão ou entidade da Administração Pública direta ou indireta de quaisquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, não se exigindo, portanto, a condição de servidor efetivo, empregado permanente ou militar.

5.4. No que se refere às Funções Comissionadas Executivas - FCE, o Decreto estabelece que essas funções devem ser exercidas, exclusivamente, por **servidores ocupantes de cargo efetivo** oriundos de órgãos ou entidades pertencentes a quaisquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal ou Municípios.

5.5. **Os requisitos previstos para os titulares dos CCE e das FCE aplicam-se integralmente aos seus respectivos substitutos.**

5.6. O órgão central do SIPEC se manifestou de forma expressa e reiterada sobre a matéria por meio das manifestações referenciadas a seguir:

[Nota Técnica nº 11094/2016-MP](#)

9. Isto posto, há que se observar que a referida Medida teve por finalidade a substituição de cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS - por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE. Fato é que conforme determinação contida no §1º do art. 2º da referida MP, somente poderão ser designados para as FCPE **servidores ocupantes de cargos efetivos** oriundos de órgão ou entidade de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

10. Desta feita, no campo da aplicação das normas, entende-se que a determinação contida no §1º do art. 2º da Medida Provisória nº 731/2016, enseja que a condição para se exercer as atribuições da Função Comissionada do Poder Executivo é ser servidor ocupante de cargo efetivo, o que não abarca servidores sem vínculo e empregados públicos.

11. Assim, verifica-se que a norma ao utilizar a expressão "**privativa**" foi taxativa ao condicionar que as FCPEs somente poderão ser designadas a servidores ocupantes de cargos efetivos. Tal condição, visa garantir a coerência das relações jurídicas e, não somente isso, a validade dos atos praticados pelos ocupantes de chefias e seus substitutos, uma vez que se há exigência de que o ocupante titular da FCPE seja detentor de cargo público efetivo, não poderia o seu substituto, que assume automaticamente todas as atribuições do cargo ou função de direção ou chefia, não ser também abarcado pela mesma prerrogativa. Nesse sentido, caso o legislador tivesse a intenção de que todo e qualquer trabalhador de órgão da Administração Pública Federal pudesse sub-rogar-se nas atribuições da chefia exercidas por ocupantes de cargo público, o teria feito de forma expressa.

[Nota Técnica nº 3074/2017-MP](#)

7. [...] não encontramos espaço para realizar interpretação extensiva a fim de abranger no conceito "*servidor ocupante de cargo efetivo*" aos empregados públicos regidos pela CLT, devendo obedecer estritamente ao estipulado em lei. Veja que o texto do *caput* do art. 2º da Lei nº 13.346, de 2016, direciona de forma clara e restrita as FCPEs aos "*servidores efetivos*", quais sejam, estatutários, regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, o que nos indica, na nossa compreensão, intenção do legislador de flexionar a norma a fim de que nela coubesse interpretações extensivas.

8. Nesse diapasão, em respeito ao princípio da legalidade administrativa [...] não vislumbramos possibilidade de designação da referida função a empregado público, tampouco na condição de substituto, pois não há viabilidade para atuação discricionária quanto menos interpretação ampla de uma norma que já nasceu restrita, sob pena de violação ao princípio da legalidade que norteia a administração pública em toda as suas atividades.

[Nota Técnica nº 12168/2017-MP](#)

7. Isto posto, entende-se que o inciso V do art. 37 da Constituição Federal, que atualmente disciplina a matéria, prescreve como requisito básico à nomeação para função gratificada no serviço público federal, a condição de **servidor ocupante de cargo público efetivo**, de qualquer

órgão da administração pública, ainda que das esferas estadual ou municipal.

8. Assim, verifica-se que a norma ao utilizar a expressão "**cargo efetivo**" foi taxativa ao condicionar que as FGs somente poderão ser designadas a servidores que detenham vínculo efetivo com o serviço público. Tal condição, visa garantir a coerência das relações jurídicas e, não somente isso, a validade dos atos praticados pelos ocupantes de chefias **e seus substitutos**. Nesse sentido, uma vez que há exigência de que o ocupante titular da FG seja detentor de cargo público efetivo, não poderia o seu substituto, **que assume automaticamente todas as atribuições da chefia**, não ser também submetido ao mesmo requisito, isso porque, caso o legislador tivesse a intenção de que todo e qualquer trabalhador de órgão da Administração Pública Federal pudesse sub-rogar-se nas atribuições da chefia exercidas exclusivamente por ocupantes de cargo público efetivo, **o teria feito de forma expressa**. (Grifos do original).

5.7. Além disso, é imprescindível que os substitutos, assim como os titulares, possuam idoneidade moral e reputação ilibada, perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo ou função para a qual foram designados, e não se enquadrar nas hipóteses de inelegibilidade previstas no inciso I do caput do art. 1º da Lei Complementar nº 64, de 18 de maio de 1990.

6. IMPOSSIBILIDADE DE DESIGNAÇÃO RETROATIVA

6.1. A designação de substituto para o exercício de cargo ou função comissionada exige prévia autorização do dirigente máximo do órgão ou entidade, conforme *caput* do art. 38 da Lei nº 8.112, de 1990.

6.2. No âmbito da Administração Pública Federal, a prática válida de atos administrativos requer que o agente seja competente, isto é, que detenha atribuição legal para atuar em determinada matéria, esfera ou território. A competência administrativa decorre exclusivamente de lei, sendo irrenunciável pela vontade das partes, conforme dispõe o art. 11 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999:

Art. 11. A competência é irrenunciável e se exerce pelos órgãos administrativos a que foi atribuída como própria, salvo os casos de delegação e avocação legalmente admitidos.

6.3. Ademais, o *caput* do art. 37 da Constituição Federal impõe que a atuação administrativa observe, entre outros, os princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência. A publicação prévia quanto à competência constitui expressão do princípio da publicidade e concretiza-se por meio de atos oficiais que formalizam e divulgam a designação ou delegação de atribuições, assegurando o controle social e a segurança jurídica.

6.4. Somente após a formalização e publicação oficial da investidura, designação ou delegação estará o agente público legalmente legitimado a praticar os atos administrativos correspondentes.

6.5. Por meio da Nota Informativa nº 208/2015/CGNOR/DENOP/SEGEPE/MP, o órgão central do SIPEC ensina que *o exercício de um cargo público constitui um fato administrativo que só poderá ser legitimado quando exercido por autoridade competente, cujos atos devem se revestir dos atributos necessários a sua legitimidade, até mesmo para validação dos atos do agente público*.

6.6. Diante desse cenário, eventuais efeitos financeiros decorrentes do exercício de funções pelo servidor antes da respectiva nomeação ou designação não geram direito ao pagamento da remuneração correspondente ao cargo nem ensejam qualquer reembolso de valores.

6.7. De acordo com a Nota Técnica SEI nº 20487/2025/MGI, o servidor substituto somente adquire competência para a prática de atos em nome da Administração Pública a partir da publicação do ato formal de designação.

6.8. Todavia, admite-se, de **forma excepcional**, a possibilidade de **convalidação** de atos praticados antes dessa designação.

6.9. Nos termos do art. 55 da Lei nº 9.784, de 1999, poderão ser convalidados atos administrativos que apresentem vícios sanáveis, desde que tal decisão demonstre, expressamente, que a convalidação não acarreta lesão ao interesse público nem prejuízo a terceiros.

6.10. A Nota Técnica enfatiza, ainda, que compete aos órgãos e entidades federais planejar

adequadamente sua força de trabalho, utilizando de forma eficiente os instrumentos legais disponíveis para evitar a prática de atos por servidores sem designação formal. A gestão diligente de pessoal, nesse contexto, exige a adoção tempestiva de providências para garantir a regularidade dos atos administrativos e prevenir a necessidade de convalidação.

6.11. Em razão desse entendimento, fica **vedada a expedição de portarias de substituição com efeitos retroativos**. Os atos de designação devem produzir efeitos, inclusive para fins de pagamento, a partir da data de sua publicação.

6.12. Excepcionalmente, poderá ser convalidada a atuação anterior à designação, mas tal medida **não autoriza o pagamento** da retribuição correspondente. O pagamento **somente** será devido nos casos em que se comprove que **a própria Administração deu causa à publicação tardia do ato**.

6.13. Os ocupantes de cargos e funções comissionadas que, ao identificarem a necessidade de afastamento legal de suas atribuições, devem adotar, **com antecedência**, as providências necessárias para viabilizar a designação tempestiva do substituto. Do mesmo modo, as autoridades superiores devem realizar o acompanhamento sistemático e preventivo da situação dos cargos de direção e chefia desta Fundação, assegurando a designação prévia e regular de substitutos, de modo a garantir a eficiência da atividade administrativa.

6.14. A [Nota Técnica nº 253/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP](#) reforça que *o próprio estatuto dos servidores públicos já estabelece a forma como a Administração deverá agir nas ausências, impedimentos legais ou regulamentares do titular do cargo ou função de direção ou chefia e os ocupantes de cargo de Natureza Especial ou, na vacância destes cargos, deverá haver a indicação de um servidor para substituí-lo.*

6.15. A legislação estabelece de maneira explícita que, na ausência do titular de um cargo, a Administração deve assegurar a continuidade das atribuições por meio da investidura de um substituto formalmente designado, nos termos legais, vedando-se, portanto, a adoção de figuras informais como "responsável pelo expediente" ou "substituto interino", que não possuem respaldo normativo.

6.16. O órgão central do SIPEC orienta que, na falta de publicação de designação prévia, o titular poderá recorrer ao instituto da **delegação de competência**. Isso significa que a autoridade competente poderá designar um servidor para praticar determinados atos inerentes ao cargo ou à função, em situações emergenciais e temporárias.

6.17. De igual modo, existe a possibilidade de aplicação do instituto da **avocação temporária**, previsto no art. 15 da Lei nº 9.784, de 1999, o qual permite a um órgão ou autoridade hierarquicamente superior assumir, de forma excepcional e temporária, as atribuições ou competências de um órgão ou autoridade inferior.

6.18. O servidor que recebe a delegação ou que avoca a competência não faz jus à retribuição pecuniária adicional, por falta de previsão legal.

7. DIFERENÇA ENTRE SERVIDOR INTERINO E SUBSTITUTO

7.1. A interinidade caracteriza-se pela **assunção temporária da titularidade** de um cargo em comissão ou função de confiança, conferindo ao servidor designado a plena investidura nos direitos e deveres inerentes ao cargo ou função, ainda que por prazo limitado, até a nomeação de titular definitivo.

7.2. A substituição consiste **apenas no exercício temporário das atribuições do cargo ou função** em decorrência de afastamento, impedimento legal ou vacância do titular, sem que haja a transferência da titularidade.

7.3. Sobre o assunto, a [Nota Técnica SEI nº 8798/2022/ME](#) estabelece que:

8. Desta feita, cumpre esclarecer, inicialmente, que a substituição e a interinidade são institutos diferentes, sendo o primeiro tratado no capítulo IV da Lei nº 8.112, de 1990, enquanto o segundo está previsto no art. 9º da mesma Lei.

[...]

13. Daí se constata que, S.M.J, a interinidade refere-se ao um tipo de provimento em cargo público, assim, **o agente nomeado na condição de interino, ainda que temporariamente, é considerado titular do cargo comissionado, sobre o qual assume os respectivos direitos e deveres.**

14. Analisando o citado parágrafo único do art. 9º da Lei nº 8.112, de 1990, entende-se que, a princípio, a interinidade foi instituída pelo legislador para, visando a melhor continuidade do serviço público, permitir, cumulativamente, o provimento provisório de dois cargos em comissão: um como titular definitivo e outro como titular interino.

15. Dessa maneira, o termo "interino", S.M.J, tem por finalidade evidenciar o caráter transitório da nomeação, pois o servidor pode estar investido em outro cargo comissionado, cujas atividades estão sendo exercidas paralelamente, até que o titular definitivo seja nomeado para assumir a vaga.

16. Assim, enquanto perdurar a nomeação, o titular interino do cargo comissionado, de acordo com a remuneração que optar, faz jus ao gozo remunerado de férias, à gratificação natalina e aos demais direitos relacionados ao cargo, podendo, inclusive, ser substituído durante os afastamentos regulamentares cabíveis.

17. Por retratar outra diferença, cabe realçar que **o ato de nomeação/designação como interino somente deve ocorrer se o cargo comissionado estiver vago, enquanto que a nomeação/designação como substituto, normalmente, ocorre durante o provimento do cargo comissionado a ser substituído.**

[...]

CONCLUSÃO

22. Pelo exposto, **a substituição e a interinidade são institutos diferentes, pois, junto ao cargo/função de direção ou de chefia ou de Natureza Especial, o substituto não é considerado o titular, enquanto que o interino, ainda que temporariamente, é considerado o titular.**

23. O substituto receberá apenas os valores do cargo substituído durante o período em que efetivamente estiver no exercício da substituição.

24. O interino recebe como o titular, sendo remunerado durante os afastamentos e impedimentos legais ou regulamentares, bem como percebendo férias e gratificação natalina. (Grifou-se).

7.4. Em suma, a existência desses dois institutos permite uma clara diferenciação entre assumir temporariamente a titularidade do cargo (interinidade) e exercer apenas suas funções, sem titularidade (substituição), assegurando a continuidade da gestão administrativa.

8. AFASTAMENTOS DO TITULAR QUE GERAM SUBSTITUIÇÃO

8.1. A Lei nº 8.112, de 1990, prevê, de forma abrangente e genérica, que a substituição somente se aplica nos casos de afastamento ou impedimento legal ou regulamentar do titular, sem, contudo, estabelecer rol das hipóteses que autorizam a medida.

8.2. Com o objetivo de esclarecer a matéria, o órgão central do SIPEC, por meio do [Ofício nº 146/2005/COGES/SRH/MP](#), consignou que são considerados afastamentos ou impedimentos legais ou regulamentares, para fins de pagamento de substituição, aqueles expressamente previstos na Lei nº 8.112, de 1990, a saber:

- a) art. 77 – férias;
- b) art. 95 – afastamento para estudo ou missão no exterior, conforme regulamento contido no Decreto nº 2.794, de 1998;
- c) art. 97 – ausências do serviço para doar sangue (um dia); alistamento eleitoral (dois dias); casamento, falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos (oito dias consecutivos);
- d) art. 102 – participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme disposto no Decreto nº 2.794, de 1998; júri e outros serviços obrigatórios previstos em lei; licença à gestante, à adotante e à paternidade; para tratamento da própria saúde; por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- e) art. 147 – afastamento preventivo (até sessenta dias, prorrogável por igual período); e
- f) art. 149 – participar de comissão de sindicância (trinta dias, prorrogável por igual período); processo administrativo disciplinar ou de inquérito (sessenta dias, prorrogável por igual período).

8.3. Embora não esteja expressamente prevista entre as hipóteses anteriormente elencadas, a substituição também se admite durante o período de usufruto da licença para capacitação do titular, conforme dispõe a [Nota Técnica nº 231/2009/COGES/DENOP/SRH/MP](#).

8.4. Igual entendimento aplica-se à licença-prêmio por assiduidade — benefício posteriormente revogado e substituído pela licença para capacitação —, por se tratar de afastamento regularmente instituído por lei à época de sua vigência, cujos efeitos permanecem resguardados aos servidores que adquiriram o respectivo direito antes de sua revogação.

8.5. Além disso, é possível o exercício da substituição durante viagens a serviço do titular, em território nacional. Quando a viagem ocorrer para a execução de **atividades relacionadas às próprias responsabilidades do cargo em comissão ou função de confiança**, não há que se falar em substituição nem no pagamento correspondente, conforme entendimento consolidado pelo órgão central do SIPEC no despacho proferido no âmbito do [Processo nº 038038/2005-78](#).

8.6. No que se refere ao disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990, relativo ao afastamento para estudos ou **missão no exterior**, o órgão central esclarece que o servidor tem direito ao recebimento da substituição, por se tratar de afastamento legal das atribuições do cargo.

8.7. Todavia, cumpre salientar a interpretação firmada na [Nota Técnica nº 55/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP](#):

6. A leitura combinada do artigo 38 com a Orientação Normativa nº 96/91 denota claramente que, para efeito de pagamento de substituição, são considerados suficientes os afastamentos, impedimentos legais e regulamentares, da Lei nº 8.112/90, com a ressalva de que **somente ensejarão tal pagamento quando o titular afastado não tiver exercendo as atribuições do próprio cargo à distância**. Desta feita, é possível afirmar que a regra geral estatui que as substituições decorrentes das situações previstas pela Lei nº 8.112/90 devem ser Remuneradas. Todavia, vale a específica ressalva de que, **se o titular de seu cargo estiver exercendo suas atribuições de origem em lugar diverso, não deverá haver pagamento de substituição**. (Grifou-se).

8.8. Em outras palavras, o mero deslocamento do servidor não o afasta automaticamente das atribuições do cargo, pois elas podem ser desempenhadas à distância. Assim, independentemente do local em que o titular se encontre, não se configura, como regra, a hipótese de substituição.

8.9. Por outro lado, caso a viagem implique o desempenho de **atribuições diversas** daquelas inerentes ao cargo ou função comissionada, poderá ser viabilizada a substituição, seja em território nacional ou no exterior.

8.10. Nesse sentido, a [Nota Técnica nº 8/2013/CGNOR/DENOP/SEGEPE/MP](#) ratifica:

29. Assim sendo, conclui-se que:

- a) o pagamento de substituição de Ministro de Estado se submete à disciplina do art. 38 da Lei nº 8.112/90 e seus respectivos regulamentos, inclusive a Orientação Normativa SAF nº 96, publicada no DOU de 06.05.91;
- b) a aplicação da ON SAF nº 96 deve ser feita a partir do caso concreto. A substituição deverá ocorrer, em regra, quando dos afastamentos, impedimentos legais e regulamentares de que trata a Lei 8.112/90, salvo se o titular estiver exercendo as atividades inerentes ao seu cargo à distância;
- c) deve ser aferido se o afastamento do titular geraria, de fato, a necessidade de substituição. Nos casos em que o titular, mesmo fora de sua sede, exerça suas atividades sem qualquer prejuízo, a substituição restaria prescindível e, por conseguinte, não seria devido seu pagamento;
- d) ao que se indica, no presente caso, a substituição é automática porquanto o Decreto nº 6.532/08 previu que os Ministros de Estado serão substituídos pelos respectivos Secretários-Executivos em suas ausências do território nacional;
- e) se o substituto designado tem o dever de exercer tais funções, arcando com os ônus desta responsabilidade, este também tem o direito a receber o adicional remuneratório a título de contraprestação pelos serviços prestados, sendo vedada a prestação de serviços de forma gratuita.

8.11. Com base nessa manifestação, **em cada caso concreto**, deve ser verificado se o afastamento do titular configura efetiva hipótese de substituição, destacando-se que **a mera ausência da**

sede da unidade ou do território nacional não acarreta automaticamente a necessidade de designação de substituto. Exceção a tal regra aplica-se aos Ministros de Estado, cuja substituição está disciplinada por normativa específica, conferindo respaldo legal à medida.

8.12. Para a Consultoria Jurídica junto ao então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, conforme a Nota Técnica, o objetivo primordial do normativo é *evitar a "duplicidade de autoridade", ou seja, que duas autoridades tenham concomitantemente competência para exercer os mesmos atos, já que a lógica da substituição pressupõe que o substituto só poderá exercer a função de titular quando este não a esteja exercendo.* Assim, também se evita os diversos abusos quanto ao pagamento da substituição, dentre eles aquele baseado na interpretação de que o simples afastamento do titular da sede ensejaria o direito à percepção do adicional pelo substituto. Daí conclui-se que, nos casos em que o titular, mesmo fora de sua sede, possa exerça suas atividades sem qualquer prejuízo, a substituição restaria prescindível e, por conseguinte, não seria devido o pagamento.

9. EFEITO CASCATA

9.1. O § 1º do art. 38 da Lei nº 8.112, de 1990, estabelece que o servidor designado para substituição exerce temporariamente as atribuições do cargo substituído, **sem prejuízo das funções de seu próprio cargo**, sendo necessário optar pela remuneração de um deles durante o período em que **acumular ambas as funções**. Isso significa que, durante a substituição, o servidor permanece responsável tanto pelas atividades de seu cargo original quanto pelas responsabilidades do cargo substituído.

9.2. O § 2º, por sua vez, **limita** a acumulação dessas funções a **30 (trinta) dias consecutivos**, findo o qual o servidor passa a exercer **exclusivamente** as atribuições do cargo substituído, percebendo a remuneração correspondente a este, consolidando a transição de responsabilidades.

9.3. Nesse sentido, o denominado **efeito cascata** ocorre quando o servidor designado como substituto se afasta de seu cargo original para exercer exclusivamente as atribuições do cargo substituído. A designação cria a necessidade de um **novo substituto** para assumir temporariamente as funções deixadas pelo primeiro, podendo essa sequência de substituições prosseguir de forma sucessiva.

9.4. Ao analisar questionamento quanto à ocorrência do efeito cascata decorrente da substituição, o órgão central do SIPEC, por intermédio da [Nota Técnica nº 62/2012/CGNOR/SEGEPM/MP](#), firmou o entendimento de que nos primeiros 30 (trinta) dias, o substituto acumula as funções do cargo que ocupa e daquele que substitui, e, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia, passa a exercer exclusivamente as atribuições do cargo substituído, dando início ao processo de substituições nos níveis hierárquicos inferiores.

9.5. Examina-se, a seguir, o caso concreto analisado por aquele órgão:

2. Os autos tratam da seguinte situação posta pela Consultoria Jurídica do Ministério da Cultura: titular de DAS 101.4 encontra-se em gozo de licença-maternidade. O substituto legal, titular de DAS 101.3, passa automaticamente a assumir as atribuições do cargo DAS 101.4, cumulando, assim, durante os primeiros 30 (trinta) dias, as atribuições dos 2 (dois) cargos (DAS 3 e DAS 4),
[...]
[...]

10. Até o 30º (trigésimo) dia do afastamento do titular do cargo em comissão DAS 101.4, para o usufruto de licença a maternidade, o substituto assumirá cumulativamente as atribuições do seu cargo e do cargo substituído, optando pela remuneração que lhe for mais vantajosa.

11. Após o 31º (trigésimo primeiro) dia da substituição, o servidor substituto (DAS 101.3) deixará de exercer as atribuições do cargo do qual é titular (DAS 101.3) e exercerá exclusivamente as atribuições do cargo substituído (DAS 101.4). Deve-se destacar que esta situação não caracteriza a vacância do cargo do qual é titular (DAS 101.3), uma vez que tal condição não se encontra elencada no art. 33 da Lei nº 8.112, de 1990, que dispõe sobre as formas de vacância do cargo público. Assim, o substituto apenas exercerá, enquanto perdurar a substituição, as atribuições do cargo (DAS 101.4), e não a sua titularidade.

12. Por oportuno, é importante destacar que, após o 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição, o substituto do cargo em comissão DAS 101.3 exercerá as atribuições deste cargo cumulado com as do qual é titular pelo período de 30 (trinta) dias. Ao termo deste período, inicia-se a

substituição nos escalões inferiores, nos moldes acima relatados.

[...]

14. Destaque-se que o entendimento adotado alinha-se com as melhores práticas de gestão, uma vez que o gestor público, após o 31º dia da substituição, dedicar-se-á ao desempenho das atribuições de apenas um cargo. Ademais, não parece ter sido a intenção do legislador, com a redação do art. 38 da Lei nº 8.112, de 1990, permitir que um mesmo servidor seja responsável, por período maior que 30 dias, pelas atribuições de dois cargos comissionados. Frise-se, por fim, que a Administração, no uso do seu poder discricionário, poderá interromper a qualquer momento tal sequência, nomeando um novo titular para o cargo que deu ensejo ao efeito cascata decorrente da substituição.

9.6.

Para melhor compreensão, considere o seguinte cenário:

- a) O **Servidor A**, ocupante do cargo de **Diretor**, afasta-se em licença para tratamento de saúde por 90 (noventa) dias;
- b) O **Servidor B**, ocupante do cargo de **Coordenador-Geral**, é designado substituto do cargo de Diretor;
- c) O **Servidor C**, ocupante do cargo de **Coordenador**, é designado substituto do cargo de Coordenador-Geral.

9.7. A partir do afastamento do **Servidor A**, o **Servidor B** passa a exercer cumulativamente as atribuições do cargo de Diretor e de seu cargo de Coordenador-Geral. Transcorrido o período de 30 (trinta) dias, o **Servidor B** começa a exercer exclusivamente as funções do cargo de Diretor, liberando o cargo de Coordenador-Geral para que seu substituto assuma.

9.8. O **Servidor C** assume, após o 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição do **Servidor B**, cumulativamente as funções de Coordenador-Geral e de seu cargo de Coordenador, também por até 30 (trinta) dias. A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia, passa a exercer exclusivamente as atribuições do cargo de Coordenador-Geral, permitindo que seu substituto assuma as atribuições de Coordenador.

9.9. Esse processo configura uma sequência de substituições interdependentes, na qual cada designação cria efeito sobre cargos subsequentes, respeitando os limites legais de acumulação.

9.10. No tocante às substituições sucessivas em razão de vacância, a [Nota Informativa nº 11040/2018-MP](#), ao examinar a possibilidade de um substituto assumir simultaneamente funções de outro cargo cujo titular já se encontra em substituição, manifestou-se da seguinte forma:

8. Quanto à dúvida proveniente da Nota Técnica nº 498/2018/COLEP/COGEP/SOAD/SE/MTb:

1) Considerando a vacância do cargo de Ministro de Estado do Trabalho, e tendo em vista, conforme orientação dada pelo Ofício-Circular nº 1/SRH/MP, de 28 de janeiro de 2005, que o Secretário-Executivo assumiu exclusivamente as funções daquele cargo, o substituto do Secretário-Executivo assume, de forma simultânea, automaticamente suas funções?

Resposta: Sim, sendo que a partir do 31º dia, o substituto passará a exercer exclusivamente as atribuições do cargo substituído, dando início ao processo de substituições nos níveis hierárquicos inferiores.

9.11. Nesse contexto, o substituto de **cargo vago** não está sujeito ao prazo de 30 (trinta) dias para assumir exclusivamente as atribuições do cargo, ou seja, a exclusividade é imediata. Nesse caso, não ocorre acumulação entre o cargo substituído e o cargo de origem do substituto.

9.12.

Por exemplo:

- a) O cargo de **Diretor** encontra-se **vago** em razão da exoneração do **Servidor A**;
- b) O **Servidor B**, ocupante do cargo de **Coordenador-Geral**, assume imediata e exclusivamente as funções do cargo de Diretor;
- c) O **Servidor C**, ocupante do cargo de **Coordenador**, poderá substituir automaticamente o cargo de **Coordenador-Geral**. Nesse caso, haverá

acumulação das atribuições dos dois cargos pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias, pois o cargo que gerou a necessidade de substituição possui titular regularmente designado.

9.13. Em síntese, quando o cargo estiver vago, o substituto assume **imediatamente** as funções desse cargo de forma exclusiva. Quando o cargo **possui titular** e o substituto já ocupa outro cargo, aplica-se o período máximo de 30 (trinta) dias de acumulação, dando ensejo, a partir de então, às substituições subsequentes.

10. CRITÉRIOS PARA RECEBIMENTO DA SUBSTITUIÇÃO REMUNERADA

10.1. Para que o servidor substituto faça jus à retribuição pecuniária correspondente ao exercício das funções do cargo substituído, ele deve realizar obrigatoriamente o **efetivo desempenho** das atribuições desse cargo.

10.2. Como dito, a substituição não confere ao servidor qualquer titularidade sobre o cargo durante o período em que o exerce. Consequentemente, eventuais ausências do substituto no período em que poderia ter exercido a substituição não geram direito ao recebimento de qualquer parcela remuneratória relativa ao cargo substituído.

10.3. Nesse sentido, a [Nota Técnica SEI nº 4869/2015-MP](#) dispõe expressamente que:

6. Assim, a substituição somente é devida quanto o titular não estiver nos usos das atribuições do referido cargo. Todavia, em hipótese nenhuma ocorre a titularização do cargo pelo substituto por intermédio da substituição. Ou seja, o substituto não é titular do cargo em comissão, mas tão somente exerce as atribuições a ele inerentes, durante os afastamentos, impedimentos legais e regulamentares do titular, mesmo em decorrência da vacância do cargo.

[...]

8. Desse modo, o substituto, por não ser o titular do cargo e por apenas exercer as atribuições deste, fará jus à remuneração do cargo proporcionalmente aos dias de efetiva substituição, sendo indevida tal remuneração quando o substituto estiver afastado das atribuições do seu cargo (efetivo ou comissionado), mesmo que considerado como de efetivo exercício nos termos da Lei nº 8.112, de 1990, uma vez que não houve o fato gerador deste direito, qual seja, o efetivo exercício das atribuições do cargo substituído.

[...]

10. Feito este esclarecimento sobre o instituto da substituição, passamos a responder pontualmente os questionamentos apresentados pelo órgão consultante.

a) O servidor substituto de cargo vago, quando tirar férias no período em que exerce exclusivamente as atribuições do cargo substituído, deverá ter descontado do valor da substituição os dias em que esteve em gozo de férias? Mesmo sendo este período considerado como de efetivo exercício?

Resposta: É indevido o pagamento da substituição enquanto o substituto está de férias, uma vez que não houve o efetivo exercício das atribuições do cargo comissionado. A remuneração do cargo em comissão somente é devida durante as férias, nos termos do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990, ao titular do referido cargo.

b) No caso de atestado médico, deverá, também, ser descontado do pagamento total da substituição os dias de afastamento por motivo de saúde?

Resposta: prejudicada pela resposta acima.

c) As férias de servidor substituto de cargo vago, no período em que exerce exclusivamente as atribuições do cargo substituído, interrompem a substituição? O cargo volta a ficar vago no período das férias do substituto?

Resposta: Quando há vacância do cargo (exoneração do titular) o cargo somente passará a ter um novo titular quando houver a investitura (nomeação). Assim, o substituto não é o titular do cargo em comissão, mas tão somente exerce as atribuições deste.

d) Interrompendo-se a substituição e considerando o efeito cascata, no retorno das férias do substituto reinicia-se a contagem do período de trinta dias e o servidor volta a acumular os dois cargos? Exemplo: Um servidor ocupante de cargo em comissão está substituindo cargo vago há mais de trinta dias. Durante o exercício da substituição tira férias de 15 dias. Ao término do período das férias este servidor volta a acumular os dois cargos até que se passem 30 dias para

aplicação do efeito cascata?

Resposta: O fato gerador do efeito cascata é o afastamento, impedimento legal ou regulamentar do titular do cargo em comissão ou da sua vacância. Assim, o afastamento do substituto ou a sua alteração não interrompem o prazo para ensejar o efeito cascata

10.4. O pagamento da substituição deve considerar **exclusivamente o período em que o servidor efetivamente desempenhou as atribuições** do cargo substituído, não se vinculando ao período de afastamento do titular ou à vacância do cargo.

11. INCIDÊNCIA DE 13º SALÁRIO NA SUBSTITUIÇÃO DE DEZEMBRO

11.1. Nos termos do art. 63 da Lei nº 8.112, de 1990, que disciplina a gratificação natalina, também denominada 13º (décimo terceiro) salário, o pagamento deve observar como base de cálculo a remuneração referente ao mês de dezembro. Nesse contexto, os valores percebidos a título de substituição em cargos em comissão ou funções de confiança somente **poderão integrar a base de cálculo da gratificação natalina se a substituição ocorrer no mês de dezembro**.

11.2. Tal entendimento foi consolidado na [Nota Técnica nº 609/2009/COGES/DENOP/SRH/MP](#), a qual esclarece que a base de cálculo da gratificação natalina corresponde à remuneração do mês de dezembro, sendo computáveis para esse cálculo os valores percebidos nesse período, desde que os atos legais que instituíram as vantagens pecuniárias não estabeleçam restrição expressa em sentido contrário.

12. DESPESAS DE EXERCÍCIOS ANTERIORES

12.1. A [Portaria Conjunta nº 2, de 30 de novembro de 2012](#), orienta os órgãos e entidades integrantes do SIPEC quanto às providências a serem adotadas nas hipóteses de pagamento de vantagens reconhecidas administrativamente, seja de ofício ou a pedido do servidor, que não tenham sido quitadas no exercício de competência.

12.2. Conforme estabelecido na Portaria, o pagamento dessas vantagens não segue o rito ordinário de lançamento no contracheque, exigindo instrução processual específica e a disponibilização de dotação orçamentária pela Pasta Ministerial competente. Esse procedimento, por sua própria natureza, pode ocasionar atraso no recebimento dos valores pelo servidor.

12.3. Recomenda-se, portanto, que os servidores que exercerem substituição requeiram a retribuição pecuniária no **próprio exercício financeiro em que a substituição ocorreu**, ressalvadas as substituições realizadas no mês de dezembro, cujo pagamento poderá ser solicitado até janeiro do exercício subsequente. Tal providência visa assegurar maior organização ao procedimento administrativo e reduzir o tempo de processamento para a percepção dos valores devidos ao servidor.

13. DEDICAÇÃO INTEGRAL

13.1. Por meio da [Nota Técnica nº 2923/2016-MP](#), o órgão central do SIPEC, em consonância com o § 1º do art. 19 da Lei nº 8.112, de 1990, firmou o entendimento de que o servidor, ao ser investido em cargo em comissão ou função de confiança, sujeita-se ao **regime de dedicação integral**, o qual prevalece sobre a jornada de trabalho atribuída ao cargo efetivo. Confira-se:

5. [...] O que se depreende dos normativos que regem a matéria, e considerando a restrição do regime de dedicação integral aos ocupantes de cargos comissionados e funções de confiança, é que esses devem cumprir a jornada semanal de 40 horas semanais imposta aos demais servidores da Administração Pública, ou seja, o servidor deverá se dedicar integralmente ao serviço, podendo inclusive ser convocado no interesse da Administração.

CONCLUSÃO

6. Conclui-se, portanto, que servidor ocupante de cargo efetivo com jornada inferior a 40 horas semanais, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, submete-se ao regime de dedicação integral a que se refere o § 1º do art. 19 da Lei nº 8.112, de 1990, situação que se sobrepõe à jornada de trabalho específica que por ventura tivesse em razão do cargo efetivo. (Grifou-se).

13.2. Da mesma forma, manifestou-se através da [Nota Técnica nº](#)

[1063/2010/CGNOR/DENOP/SRH](#), na qual apresentou uma definição mais abrangente do termo, além de estabelecer sua distinção em relação à dedicação exclusiva ao serviço, conforme se transcreve a seguir:

9. Como a própria denominação indica, o regime de integral dedicação ao serviço encerra a ideia de dedicação total à ocupação, ao ofício, e, portanto, ao desempenho das atividades e atribuições pertinentes ao cargo no qual o servidor está investido, durante todo o expediente.

10. Segundo o Professor Márcio Cammarosano, **regime de dedicação integral ao serviço "quer significar a existência do dever de cumprimento da jornada de trabalho pré-determinada, sem que haja impedimento ao exercício de outras atividades, desde que haja compatibilidade de horário e inexista prejuízo ao exercício da função pública."**

11. Nesse regime, não há o impedimento do exercício de outras atividades, mas apenas **obrigação de cumprimento desse regime de trabalho e disponibilidade para atender aos comandos hierárquicos da administração pública sempre que necessário, uma vez que a sua essência não encerra a ideia de exclusividade.**

12. No caso do regime de dedicação exclusiva, a situação é outra, pois trata-se de um regime mais rigoroso, de caráter vedativo. Assim, o servidor submetido ao regime de DE ficará impedido de exercer qualquer atividade remunerada pública ou privada. (Grifou-se).

13.3. O substituto, embora não figure como titular do cargo ou função comissionada, ao exercer a substituição deve submeter-se às mesmas exigências, atribuições e responsabilidades legalmente previstas para o titular, por quanto o exercício temporário do cargo implica a prática de atos administrativos e decisões com efeitos jurídicos equivalentes aos do ocupante titular.

13.4. Sob essa perspectiva, entende-se que o regime de dedicação integral ao serviço, correspondente ao cumprimento da jornada de 40 (quarenta) horas semanal, com possibilidade de convocação a qualquer momento pela Administração, **aplica-se igualmente** aos servidores designados para substituição de cargo de comissão ou função de confiança.

14. SUBSTITUIÇÃO POR SERVIDOR COM HORÁRIO ESPECIAL OU JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA

14.1. Inicialmente, é importante esclarecer que existem duas hipóteses para a redução da jornada de trabalho dos servidores públicos federais.

14.2. A primeira refere-se à **diminuição da carga horária diária ou semanal, acompanhada da redução proporcional da remuneração**, nos termos da [Medida Provisória nº 2.174-28, de 24 de agosto de 2001](#):

Art. 5º É facultado ao servidor da administração pública direta, autárquica e fundacional, **ocupante exclusivamente de cargo de provimento efetivo**, requerer a redução da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta semanais para seis ou quatro horas diárias e trinta ou vinte horas semanais, respectivamente, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras ou dos cargos de que tratam os incisos I a III e V e VI do caput do art. 3º.

§ 2º Observado o interesse da administração, a jornada reduzida com remuneração proporcional poderá ser concedida a critério da autoridade máxima do órgão ou da entidade a que se vincula o servidor, vedada a delegação de competência.

§ 3º A jornada reduzida poderá ser revertida em integral, a qualquer tempo, de ofício ou a pedido do servidor, de acordo com o juízo de conveniência e oportunidade da administração, ressalvado, em qualquer hipótese, o disposto no parágrafo único do art. 16.

§ 4º O ato de concessão deverá conter, além dos dados funcionais do servidor, a data do início da redução da jornada, mediante publicação em boletim interno.

§ 5º O servidor que requerer a jornada de trabalho reduzida deverá permanecer submetido à jornada a que esteja sujeito até a data de início fixada no ato de concessão.

Art. 6º Além do disposto no § 1º do art. 5º, é vedada a concessão de jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional ao servidor:

I - sujeito à duração de trabalho estabelecida em leis especiais; ou

II - ocupante de cargo efetivo submetido à dedicação exclusiva.

Art. 7º A redução da jornada não implica perda de vantagens permanentes inerentes ao cargo efetivo ocupado, ainda que concedidas em virtude de leis que estabeleçam o cumprimento de quarenta horas semanais, hipóteses em que serão pagas com a redução proporcional à jornada de trabalho reduzida. (Grifou-se).

14.3. A redução da jornada de trabalho com remuneração proporcional está condicionada, além do requerimento do servidor, ao interesse da Administração, conforme seu juízo de conveniência e oportunidade. O servidor beneficiado com essa redução **não poderá ocupar cargo ou função comissionada**, uma vez que o referido normativo estabelece que esse benefício é destinado **exclusivamente** aos ocupantes de **cargo de provimento efetivo**.

14.4. A segunda hipótese de redução da jornada de trabalho refere-se ao **horário especial**, aplicável aos **servidores com deficiência ou àqueles que possuam dependentes nessa condição**, desde que a necessidade seja devidamente comprovada por Junta Médica Oficial, em conformidade com o disposto no art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990:

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. [\(Parágrafo renumerado e alterado pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. [\(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. [\(Redação dada pela Lei nº 13.370, de 2016\)](#)

14.5. Ao contrário da redução da jornada de trabalho com remuneração proporcional, a concessão do horário especial exige a apresentação de Laudo Médico Pericial que ateste a necessidade do servidor de desempenhar suas atividades em horário diferenciado ou de acompanhar dependente que requeira apoio familiar.

14.6. O art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, dispõe, ainda, que o horário especial poderá ser concedido ao **servidor estudante** que comprove incompatibilidade entre o horário escolar e o expediente da repartição. Para a fruição desse benefício, é imprescindível que o servidor compense as horas de ausência, respeitada a duração da jornada semanal de trabalho. Nesse caso, não ocorre redução da jornada de trabalho, mas apenas ajuste do horário pelo servidor. Ou seja, ele estará autorizado a **dedicar parte de sua jornada às atividades de estudo**, mediante posterior compensação.

14.7. Ao versar sobre a viabilidade de concessão de **horário especial** aos servidores que ocupam cargos e funções comissionados, o órgão central do SIPEC adotou o posicionamento consolidado na [NOTA/MP/CONJUR/SMM/Nº 0231-3.4/2009](#), cujos excertos a seguir merecem destaque:

11. Ainda que concordemos com este último doutrinador, no sentido da improriedade da fixação desta carga horária de quarenta horas semanais para os ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada, a jurisprudência do Tribunal de Contas da União é pacífica no sentido de que “*a nomeação ou designação para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança impõe ao servidor, mesmo que originalmente ocupante de cargo efetivo com regime especial de trabalho, o cumprimento da jornada integral prevista no âmbito do órgão ou entidade, ainda que venha a optar pela remuneração do cargo efetivo.*

12. Assim, para a Egrégia Corte de Contas, “*o exercício de função comissionada exige dos servidores o cumprimento da jornada integral de trabalho de 40 horas, condizente com a ‘integral dedicação ao serviço’, de que trata o § 1º do art. 19 da Lei n. 8.112/1990; E ainda: ‘sobressai do dispositivo legal que, submetido ao regime de integral dedicação ao serviço, deve o servidor ocupante de função de confiança cumprir a jornada de quarenta horas semanais, não sendo admitida, portanto, jornada reduzida, nos moldes das previstas em leis especiais para determinadas atividades, a exemplo da citada Lei nº 9.436/1997. Conforme amplamente discorrido na Decisão TCU nº 591/2001-Plenário (Ata nº 34/2001), ‘se o servidor exerce cargo em comissão ou função, submete-se ao regime estabelecido para esse cargo ou função, não havendo que se falar em manutenção da jornada especial do cargo efetivo, já que está afastado*

das atividades típicas deste último, justamente as que ensejam uma jornada de trabalho reduzida.”

13. Registre-se, por oportuno que, com base em premissa análoga ficou consignado nas normas internas que regulamentam a jornada de trabalho no âmbito do Ministério Público Federal, a impossibilidade do servidor que tiver a jornada de trabalho reduzida de ser designado para exercer função ou cargo em comissão.

14. Face ao exposto passamos, finalmente, a responder aos questionamentos formulados pela COGES:

14.1. O servidor ocupante de cargo de confiança faz jus à concessão de horário especial, uma vez que o artigo 98 da Lei nº 8.112/90 não restringiu a referida concessão aos servidores ocupantes de cargo efetivo? E o servidor ocupante de função comissionada? Resposta: O entendimento majoritário da doutrina faz-se no sentido de que o horário especial previsto no artigo 98 destina-se tão somente aos servidores ocupantes de cargo efetivo na medida em que o legislador estabeleceu a obrigatoriedade dos servidores ocupantes de cargo de confiança e função comissionada sujeitarem-se ao cumprimento de jornada integral de quarenta horas semanais de trabalho.

14.2. O regime de integral dedicação ao serviço implica em cumprimento de carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas, e há ressalva para os casos previstos pelo §7º do artigo 6º do Decreto nº 1.590/95? Como dito antes, o regime de dedicação integral ao serviço implica em cumprimento de carga horária igual ou superior a quarenta horas, sendo que a dispensa do controle de freqüência dos ocupantes de cargos de Natureza Especial, do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, iguais ou superiores ao nível 4 e dos Cargos Direção - CD, iguais ou superiores ao nível 3, prevista no §7º do artigo 6º do Decreto nº 1.590/95, não implica em dizer que há possibilidade desses servidores terem a sua carga horária reduzida, mas somente que não há necessidade de ser formalizado o controle da freqüência desses servidores.

14.3. Os ocupantes de cargos com jornadas de trabalho fixadas em lei específica, quando investidos em cargo ou função de confiança, deverão cumprir 40 (quarenta) horas ou mais, dependendo do interesse da administração? Sim, conforme entendimento do TCU anteriormente citado. (Grifou-se).

14.8. Essa manifestação jurídica foi parcialmente alterada em razão de decisão judicial proferida nos autos da **Ação Civil Pública nº 022600.15.2012.4.01.3400**, em trâmite na 21ª Vara Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal, o que levou à elaboração da Nota Técnica nº 6218/2017-MP. Nessa manifestação, concluiu-se que:

16. Resumindo-se, o entendimento jurídico acerca da situação posta em voga, ratificado mediante o PARECER n. 00271/2017/SZD/CONJURMP/CGU/AGU, aprovado pelo DESPACHO DE APROVAÇÃO n. 00556/2017/CONJURMP/CGU/AGU, ambos de 09 de março de 2017, é o seguinte:

I - pelo cancelamento na NOTA/MP/CONJUR/SMM/Nº 0231 - 3.4/2009, de 29 de janeiro de 2009, que por aditamento parcial deve alcançar tão-somente as disposições referentes aos servidores com deficiência, submetidos ao horário especial de que trata o § 2º do art. 98 da Lei n. 8.112, de 1990, e que sejam designados para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança;

II - neste caso, a análise da compatibilidade entre a jornada especial do servidor com deficiência e a respectiva função deve ser oportunizada, no caso concreto, à autoridade competente pela designação; e

III - mantém-se inalteradas as demais disposições constantes da NOTA/MP/CONJUR/SMM/Nº 0231 - 3.4/2009, de 29 de janeiro de 2009, ou seja, os demais servidores públicos federais com direito a horário especial nos termos do § 2º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, nomeados para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança estão obrigados ao cumprimento do regime de dedicação integral, com jornada de 40 horas semanais. (Grifou-se).

14.9. Após essa alteração, estabeleceu-se que, **em regra**, o horário especial é concedido exclusivamente aos **servidores ocupantes de cargo efetivo**, uma vez que os servidores em cargos de confiança ou funções comissionadas devem cumprir o regime de integral dedicação ao serviço. **Excepcionalmente**, o servidor com deficiência designado para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança poderá usufruir do horário especial, desde que atendidos os requisitos legais e

regulamentares aplicáveis.

14.10. No que concerne à concessão de horário especial ao servidor com deficiência ou que tenha dependente com deficiência, o órgão central do SIPEC elaborou a [Nota Técnica Conjunta nº 113/2018-MP](#), dispondo que:

V- Servidor efetivo que ocupa cargo em comissão ou função de confiança.

a) O servidor público federal com deficiência poderá ser designado para função de confiança ou nomeado para cargo comissionado sem prejuízo do direito à jornada especial prevista no art. 98, §2º da Lei n.º 8.112, de 1990, nas situações em que o administrador público entenda possível e desde que não haja prejuízo à continuidade do serviço prestado a sociedade pelo servidor. A designação será precedida de análise, do caso concreto, uma vez que o servidor deficiente quando submetido ao regime de dedicação integral, próprio dos ocupantes de cargo ou função comissionada, além de ter que cumprir a sua jornada deve permanecer à disposição da unidade na qual trabalha, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração Pública. Desse modo, na análise para a designação serão ponderados tanto a condição de deficiente, quanto o nível das atribuições do cargo que serão desempenhadas pelo servidor. Recomenda-se aos órgãos e entidades que se abstêm de editar atos normativos ou manifestar entendimentos que impeçam, de forma geral e indiscriminada, o exercício desse direito pelas pessoas com deficiência.

b) Ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente deficiente, uma vez nomeado para o exercício de cargo em comissão ou designado para o exercício de função ou cargo comissionado, deverá cumprir a jornada de 40 (quarenta) horas semanais em regime de dedicação integral, estando sujeito à convocação sempre que houver interesse da Administração Pública, não fazendo jus ao horário especial de que trata o art. 98, §3º, da Lei nº 8.112, de 1990.

VI- Servidor que ocupa exclusivamente cargo em comissão.

a) O servidor com deficiência que ocupa exclusivamente cargo em comissão (servidor sem vínculo efetivo) poderá exercer as atribuições do cargo sem prejuízo do direito à jornada especial prevista no art. 98, §2º da Lei nº 8.112, de 1990, devendo ser oportunizado à autoridade competente para nomeação a análise, no caso concreto, da compatibilidade entre a jornada especial e a respectiva função, uma vez que o servidor deficiente quando submetido ao regime de dedicação integral, próprio dos ocupantes de cargo em comissão, além de ter que cumprir a sua jornada deve permanecer à disposição da unidade na qual trabalha, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração Pública. Desse modo, na análise para a designação serão ponderados tanto a condição de deficiente, como o nível das atribuições do cargo que serão desempenhadas pelo servidor. Nada obsta, porém, obviamente, a exoneração a qualquer tempo do servidor beneficiário da redução de jornada, de forma livre, sem necessidade de se justificar a dispensa, dada a natureza do cargo comissionado de livre nomeação e exoneração, essencialmente tendentes à ocupação em caráter transitório.

b) O servidor exclusivamente ocupante de cargo em comissão que tenha familiar com deficiência não poderá obter redução da jornada com base no art. 98, §3º, da Lei nº 8.112, de 1990, devendo cumprir a jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

14.11. Embora esteja expressamente prevista a possibilidade de nomeação ou designação de servidor com horário especial para cargo ou função comissionada, nas situações em que o administrador público considerar viável e desde que não haja prejuízo à continuidade do serviço, o órgão central do SIPEC restringiu essa possibilidade exclusivamente aos servidores que adquiriram o benefício em razão de sua própria deficiência.

14.12. Os beneficiários de horário especial em decorrência da deficiência de seus dependentes **não poderão** ser nomeados ou designados para cargo ou função comissionada, devendo cumprir a jornada obrigatória de 40 (quarenta) horas semanais, estando sujeitos, ainda, às convocações da Administração, conforme o interesse do serviço.

14.13. Nos mesmos termos, o órgão central do SIPEC se posiciona no sentido de que a concessão de horário especial para servidor estudante investido em cargo ou função de confiança baseia-se no entendimento de que o regime de dedicação integral, que exige do servidor disponibilidade constante para atender ao interesse público, é **incompatível** com os estudos, cujas aulas, total ou parcialmente, ocorrem durante o expediente do setor. Nesse sentido, cita-se a [Nota Informativa nº 468/2013/CGNOR/DENOP/SEGE/MP](#):

19. Dessa forma, considerando-se que o servidor ocupante de cargo em comissão ou função comissionada está submetido a regime integral de dedicação ao serviço, nos termos do art. 19, §1º, da Lei nº 8.112, de 1990, não se vislumbra a possibilidade de concessão de horário especial de estudante a tais servidores, uma vez que estes poderão ser convocados sempre que houver interesse da Administração. Significa dizer que, caso fosse concedido o horário especial de estudante ao servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, referido servidor não poderia cumprir o regime integral de dedicação ao serviço a que está submetido, prejudicando a Administração no caso de não comparecimento quando houvesse convocação por esta.

14.14. Com base nesse entendimento, a concessão do horário especial para servidor estudante previsto no art. 98 da Lei nº 8.112, de 1990, **também não se aplica aos servidores ocupantes de cargos ou funções comissionadas**. Para que o servidor tenha direito ao horário especial, deve optar entre esse benefício ou a ocupação do cargo ou função comissionada, uma vez que o acúmulo de ambos não encontra amparo normativo.

14.15. Diante dessas considerações, assim como ocorre em relação aos titulares, **não há amparo legal** para que um substituto com horário reduzido exerça a substituição, uma vez que este se submete ao regime de dedicação integral ao serviço.

14.16. Contudo, **caso a redução da jornada decorra de necessidade relacionada à deficiência do próprio servidor**, e desde que a Administração Pública avalie que tal situação não comprometerá o adequado desempenho das atribuições do cargo, será possível que ele exerça a substituição.

15. IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO POR AUSÊNCIA PARCIAL

15.1. De acordo com a interpretação do órgão central do SIPEC, para que a substituição produza efeitos, é necessário que o substituto esteja completamente investido na competência para o exercício das atribuições do cargo. Isso significa que a substituição **somente** poderá ser exercida quando o titular do cargo estiver afastado de suas atribuições, em razão de situação que o impossibilite de desempenhar, por qualquer meio, o **cumprimento integral** da jornada de trabalho.

15.2. A Nota Técnica nº 6926/2017-MP conclui que *as ausências previstas em lei, que são consideradas como afastamentos ou licenças, para fins de pagamento de substituição, são justamente aquelas que impossibilitam o comparecimento do servidor público ao seu posto de trabalho para o cumprimento da sua jornada de trabalho. Assim, não há que se falar em pagamento de substituição por períodos parciais.*

15.3. Exemplificando, caso o titular se ausente apenas durante parte da jornada de trabalho, como no turno da manhã, **essa ausência parcial não confere ao substituto o direito de exercer as atribuições do cargo nem de perceber a retribuição correspondente**. Para que a substituição seja considerada efetiva, é necessário que o titular esteja integralmente impossibilitado de desempenhar suas funções durante toda a jornada de trabalho.

16. IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO DURANTE RECESSO DE FINAL DE ANO

16.1. No que concerne à possibilidade de substituição durante o período de recesso usufruído pelo titular do cargo ou função comissionada, a Secretaria de Recursos Humanos do então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio do Ofício nº 82/2006/COGES/SRH/MP, se manifestou no sentido de que:

2. Sobre o assunto, informo que esta Coordenação-Geral já se pronunciou através do Ofício COGES nº 146/2005, de 29 de julho de 2005, cópia anexa, no qual são elencados os afastamentos originadores do pagamento de substituição, **o que não é o caso do recesso natalino, haja vista tratar-se de um ato de deliberação da Administração, com exigência da devida compensação, por parte do servidor que optar pelo seu usufruto.** (Grifou-se).

16.2. A Secretaria de Gestão Pública daquela Pasta Ministerial, no exercício de suas atribuições como órgão central do SIPEC, também se manifestou sobre o assunto por meio da Nota Informativa nº

3. Infere-se que o questionamento central dos autos cinge sobre a possibilidade de pagamento de substituição em situações não contempladas no Ofício nº 146/2005/COGES/SRH/MP, que **apresenta o rol taxativo das situações que ensejam o pagamento desse direito.**

4. Inicialmente, devemos ressaltar que esta Secretaria de Gestão Pública, por intermédio da Nota Técnica nº 353/2012/CGNOR/DENOP/SEGEPE/MP, ao analisar a possibilidade de pagamento de substituição durante o recesso de final de ano concluiu pela necessidade de submissão dos autos à CONJUR/MP, que se pronunciou por intermédio do Parecer nº 1483 – 3.7/2012/KNN/CONJUR/MP, do qual transcrevemos os seguintes excertos:

17. De fato, o recesso de final de ano não é um direito subjetivo dos servidores sendo que a Administração Pública pode ou não concedê-lo. Assim o fazendo, deve orientar como serão geridas as atividades dos servidores, inclusive se o substituto designado para tal função deve ou não cumular as suas típicas atribuições com as funções do titular do cargo em comissão.

18. Neste caso há de ponderar os prejuízos que poderiam advir à Administração Pública caso o substituto não possa exerça (sic) os atos de gestão e direção de competência originária do titular durante o período de recesso (que perdura uma semana no Poder Executivo), diante, especialmente, da necessidade permanente de funcionamento da Administração. Ademais, dada a sua dinâmica, as decisões que dependem exclusivamente dos titulares dos cargos em comissão, muitas vezes, não podem esperar o seu retorno.

19. Por outro lado, é necessário observar que, a partir do momento que o substituto designado tem o dever de exercer tais funções, arcando com o ônus desta responsabilidade, também tem o direito a receber o adicional remuneratório a título de contraprestação pelos serviços prestados, uma vez que é vedada a prestação de forma gratuita.

(...)

21. Assim, entendo a Administração pelo dever de cumulação das atribuições do substituído no período e recesso de final de ano e, por conseguinte, pelo pagamento dessa substituição, há de considerar a necessidade de adequação das orientações já expedidas pelo órgão deste Ministério referente à questão, especialmente o Ofício nº 146/2005/COGES/SRH/MP, atentando-se que é vedada a aplicação retroativa de nova interpretação, nos termos do art. 2º, XIII, da Lei nº 9784/99. Ou seja, as novas determinações deverão ser aplicadas apenas nos casos futuros.

5. Assim, a matéria em comento – pagamento de substituição em situações não contempladas no Ofício nº 146/2005/COGES/SRH/MP –, notadamente em razão do usufruto de recesso de final de ano pelo titular de cargo em comissão, encontra-se em estudo na Coordenação-Geral de Elaboração, Sistematização e Consolidação das Normas – CGESC/DENOP/SEGEPE. As conclusões da referido estudo serão disponibilizados aos órgãos integrantes do SIPEC pelos meios eletrônicos disponíveis nesta SEGEPE. (Grifou-se).

16.3. Ocorre que tanto o [Ofício nº 82 /2006/COGES/SRH/MP](#) quanto a [Nota Informativa nº 257/2014/CGNOR/DENOP/SEGEPE/MP](#) estão **exauridos** no [Sigepe Legis](#), portal eletrônico disponibilizado pelo órgão central do SIPEC, em razão da publicação da [Portaria nº 10.194, de 11 de novembro de 2019](#), e da [Portaria nº 9.765, de 13 de abril de 2020](#), as quais estabelecem que tais atos serão considerados não vigentes, permanecendo disponíveis na base de dados do *Sigepe Legis* apenas como repositórios para consulta, pesquisa e registro histórico.

16.4. Especificamente em relação à [Nota Informativa nº 257/2014/CGNOR/DENOP/SEGEPE/MP](#), o órgão central do SIPEC informou que a matéria seria objeto de estudo, com eventual manifestação a ser posteriormente publicada no portal eletrônico daquele órgão. Contudo, ao realizar pesquisa no referido portal, **não** foram encontradas novas manifestações sobre o tema.

16.5. Nesse sentido, em face da **ausência** de orientação normativa do órgão central do SIPEC quanto à possibilidade de pagamento de substituição durante o usufruto de **recesso de final de ano** pelo titular, **não é viável a realização de qualquer pagamento sob tal título até que haja previsão**

expressa, especialmente em virtude da peculiaridade do tema, que foi, inclusive, apontado como objeto de estudo.

17. CONCLUSÃO

17.1. A [Lei nº 7.923, de 12 de dezembro de 1989](#), em seu art. 17, conferiu competência privativa aos órgãos integrantes do SIPEC para tratar dos assuntos relativos ao pessoal civil do Poder Executivo Federal, observada a orientação normativa do Órgão Central do Sistema, estabelecendo, ainda, que a orientação geral firmada por esse órgão possui caráter normativo:

Art. 17. Os assuntos relativos ao pessoal civil do poder Executivo, na Administração Direta, nas autarquias, incluídas as em regime especial, e nas fundações públicas, são da competência privativa dos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, observada a **orientação normativa do Órgão Central do Sistema**, revogadas quaisquer disposições em contrário, inclusive as de leis especiais. (Grifou-se).

17.2. O [Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970](#), dispõe sobre o SIPEC, estabelecendo que as unidades integrantes do sistema permanecem subordinadas à autoridade máxima dos respectivos órgãos ou entidades, estando, contudo, sujeitas à orientação normativa, coordenação, supervisão, controle e fiscalização do órgão central do referido sistema. Confira-se:

Art 1º As atividades de Administração de Pessoal do Serviço Civil do Poder Executivo ficam organizadas sob a forma de Sistema, na conformidade dêste Decreto e em cumprimento ao que dispõe o artigo 30 e seus parágrafos do [Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967](#).

Parágrafo único. Integrarão o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) tódas as unidades organizacionais, de qualquer grau, incumbidas especificamente das atividades de administração de pessoal da Administração Direta e das Autarquias.

Art 2º São funções básicas de Administração de Pessoal, para os fins dêste decreto:

I - classificação e redistribuição de cargos e empregos; ([Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018](#))

II - recrutamento e seleção; ([Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018](#))

III - cadastro e lotação; ([Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018](#))

IV - aperfeiçoamento; ([Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018](#))

V - legislação de pessoal; e ([Redação dada pelo Decreto nº 9.473, de 2018](#))

VI - atenção à saúde e à segurança do trabalho. ([Incluído pelo Decreto nº 9.473, de 2018](#))

[...]

Art 6º Ao órgão central do SIPEC competirá o estudo, formulação de diretrizes, orientação normativa, coordenação, supervisão, controle e fiscalização específica de assuntos concernentes à Administração Federal.

Art 7º Caberão aos órgãos setoriais e seccionais e demais unidades operacionais do SIPEC as atividades de gestão e execução e, excepcionalmente, aos dois primeiros, as de pesquisa. (Grifou-se).

17.3. O [Decreto nº 93.215, de 3 de setembro de 1986](#), define os órgãos que compõem o SIPEC, nos seguintes termos:

Art. 3º O SIPEC compreende:

I - órgão central: Secretaria de Administração Pública da Presidência da República; ([Vide Decreto nº 7.675, de 2012](#))

II - órgãos setoriais: departamentos, divisões ou outras unidades específicas de pessoal civil dos Ministérios e dos órgãos da Presidência da República, de maior hierarquia na respectiva área administrativa;

III - órgãos seccionais: departamentos, divisões ou outras unidades específicas de pessoal de autarquias e órgãos autônomos.

17.4. O SIPEC é estruturado em três níveis: órgão central, órgãos setoriais e órgãos seccionais.

17.5. O **órgão central** é responsável por formular diretrizes, expedir orientações normativas e técnicas, promover estudos, desenvolver sistemas e padronizar procedimentos relativos à gestão de

pessoal civil no âmbito da Administração Pública Federal.

17.6. Os **órgãos setoriais** correspondem às unidades de gestão de pessoas dos Ministérios e demais órgãos da Administração Direta, atuando como instâncias intermediárias entre o órgão central e os órgãos seccionais, com a atribuição de assegurar a implementação das políticas de pessoal em seus respectivos âmbitos de competência.

17.7. Por fim, os **órgãos seccionais** compreendem as unidades de gestão de pessoas das autarquias e fundações públicas federais, vinculadas aos respectivos órgãos setoriais, sendo responsáveis pela execução local das diretrizes estabelecidas, pela alimentação dos sistemas oficiais e pelo atendimento direto aos servidores.

17.8. No âmbito desta Fundação, a Diretoria de Administração e Gestão (DAGES) tem a responsabilidade de exercer a função de orientação e acompanhamento da execução de políticas de recursos humanos emanadas do Órgão Central, nos termos do art. 15, inciso I, alínea "f", do Anexo I do [Decreto nº 11.226, de 7 de outubro de 2022](#), sendo considerada, portanto, órgão seccional do SIPEC.

17.9. Assim, as determinações, análises, orientações e manifestações emitidas pelo **órgão central do SIPEC** vinculam diretamente as ações dessa Diretoria e devem ser obrigatoriamente seguidas por todos os servidores que compõem a estrutura desta Fundação.

17.10. Diante desse cenário, recomenda-se o encaminhamento do presente expediente **a todos os servidores desta Fundação, para ciência das manifestações do órgão central do SIPEC acerca do instituto da substituição**, a fim de assegurar a integral observância das regras nelas contidas.

17.11. Ademais, orienta-se que, caso seja identificada **qualquer situação de descumprimento** dos requisitos mencionados na presente Nota Técnica, o servidor envolvido deverá regularizar **imediatamente** sua situação, sob pena de responsabilidade administrativa e demais medidas disciplinares aplicáveis.

Nesses termos, à consideração superior.

(Assinado eletronicamente)

FRANCIELLE DA SILVA CARNEIRO

Chefe de Serviço de Subsídios Judiciais e Extrajudiciais

(Assinado eletronicamente)

EDERSON BOSQUE DIAS

Coordenador de Atos e Legislação de Pessoal

De acordo. Encaminhe-se à DAGES, na qualidade de órgão seccional do SIPEC, para deliberação.

(Assinado eletronicamente)

POLLIANA FIGUEIROA LIEBICH

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

De acordo. Encaminhe-se o presente expediente a todos os servidores desta Fundação, para conhecimento.

(Assinado eletronicamente)

MISLENE METCHACUNA MARTINS MENDES

Diretora de Administração e Gestão



Documento assinado eletronicamente por **Ederson Bosque Dias, Coordenador(a)**, em 30/10/2025, às 13:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Francielle da Silva Carneiro, Chefe de Serviço**, em 30/10/2025, às 13:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Polliana Figueiroa Liebich, Coordenador(a)-Geral**, em 30/10/2025, às 19:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mislene Metchacuna Martins Mendes, Diretor(a)**, em 31/10/2025, às 01:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site:

[http://sei.funai.gov.br/sei/controlador_externo.php?
acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](http://sei.funai.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

, informando o código verificador
8952978 e o código CRC **8963FE39**.

Referência: Processo nº 08620.012876/2025-70

SEI nº 8952978



MINISTÉRIO DOS POVOS INDÍGENAS
FUNDAÇÃO NACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS

OFÍCIO CIRCULAR N° 22/2025/COGAB-DAGES/DAGES/FUNAI

Brasília, *data da assinatura eletrônica.*

Aos(Às) Senhores(as) Servidores(as) da Funai,

Assunto: Orientações sobre pagamento de retribuição por substituição de cargos em comissão e funções de confiança.

Senhores(as) Servidores(as),

1. Trata-se da **Nota Técnica nº 34/2025/Sesjex/Coalep/CGGP/Dages-FUNAI** (SEI nº 8952978), expedida com o objetivo de reunir e sistematizar os dispositivos legais e os entendimentos firmados pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC acerca da substituição de cargo em comissão ou função de confiança, incluindo as regras e condições para o respectivo pagamento.

2. Considerando o caráter **orientador** e **vinculante** das manifestações do órgão central do SIPEC, **recomenda-se ampla ciência da referida Nota Técnica** a todos os servidores desta Fundação, a fim de assegurar a integral observância das normas aplicáveis ao tema.

3. A Coordenação de Atos e Legislação de Pessoal - COALEP coloca-se à disposição das unidades para esclarecer eventuais dúvidas e prestar orientações adicionais acerca dos aspectos legais relacionados à matéria, por meio do e-mail: coalep@funai.gov.br e pelos telefones: (61) 3247-6637 / 6681 / 6683.

Atenciosamente,

(Assinado eletronicamente)

MISLENE METCHACUNA MARTINS MENDES
Diretora de Administração e Gestão



Documento assinado eletronicamente por **Mislene Metchacuna Martins Mendes**, **Diretor(a)**, em 31/10/2025, às 14:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site:
http://sei.funai.gov.br/sei/controlador_externo.php?



[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](#), informando o código verificador
9334640 e o código CRC **9FCEBC24**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 08620.012876/2025-
70

SEI nº 9334640

SCS Quadra 09 Edifício Parque Cidade Corporate Torre B 1111-A, Setor Comercial Sul - Bairro Asa Sul
CEP 70308-200 Brasília - DF (61) 3247-6503 - <http://www.funai.gov.br>