

RAIO-X

TÉCNICO ADMINISTRATIVO DO MPU



PROJETO
RAIO

GARANTA A SUA APROVAÇÃO, FUTURO TÉCNICO ADMINISTRATIVO DO MPU!

Apresentamos o material definitivo, totalmente focado no concurso e que aborda ponto a ponto das disciplinas previstas no edital.

 **Com RAIO-X, você terá acesso a todas as informações que precisa para se destacar na prova, e fechar o edital várias VEZES até o dia da sua prova, como vários de nossos alunos já fizeram!**

 **Nosso material possui diversas qualidades que farão a diferença na sua preparação:**

 **Esquemas Detalhados:** Os dispositivos mais cobrados na sua prova foram cuidadosamente esquematizados em quadros para facilitar a sua compreensão. Tenha o conhecimento na palma da sua mão!

 **Plano de Estudos de 30 dias:** Sabemos que o estudo precisa ser ajustado, organizado, com foco. Para isso, conte com nosso plano de estudos altamente executável para você.

 **Caderno de questões comentadas e Lista de questões:** Para melhorar ainda mais o seu desempenho, adicionamos caderno de questões para potencializar sua revisão.

 **Disciplinas Abordadas:** No nosso material completo, você encontrará tudo o que precisa para ser aprovado. São elas:

◆ **Sumário Inteligente:** Além de indicar quais são os tópicos mais quentes de todas as disciplinas, com base nas estatísticas de cobrança da banca **FGV, para o cargo de Técnico Administrativo**, com a nossa análise pormenorizada do cenário atual, você só precisa clicar no conteúdo para ir ao tópico que irá estudar!

Todas as disciplinas foram feitas com base no estudo reverso para seu edital e banca nessa mesma qualidade! **Ou seja, a assertividade do conteúdo é ALTÍSSIMA em provas. Temos alcançado uma margem de 87% de acertos em média para cada prova policial em 2023 e 2024!**

Aproveito para te mostrar o que nosso material já gerou em resultados, pois somos especialista nessa área. Você poderá ser o próximo para Técnico Administrativo do MPU!

Contém todos os tópicos de todas as disciplinas!

PORTUGUÊS
NOÇÕES DE SUSTENTABILIDADE
NOÇÕES DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS E DE ACESSIBILIDADE
LEGISLAÇÃO INSTITUCIONAL
NOÇÕES DE DIREITO CONSTITUCIONAL
TEORIA GERAL DO PROCESSO
NOÇÕES DE DIREITO PENAL
DIREITO ADMINISTRATIVO
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA



[CLIQUE AQUI PARA ACESSAR O MATERIAL COMPLETO](#) | 3 de 20

[CLIQUE AQUI PARA ACESSAR O MATERIAL COMPLETO](#)

SUMÁRIO INTELIGENTE

(Clique no tema para ir à página correspondente)

ASSUNTO	ESTATÍSTICAS	PÁGINA
Do Meio Ambiente (Constituição Federal, Artigo 225)	8,61%	04
Conceito de Desenvolvimento Sustentável (Relatório Brundtland)	0,97%	08
Agenda Ambiental da Administração Pública (A3p)	0,83%	12
Política Nacional Sobre Mudança do Clima	3,19%	16
Política Nacional de Resíduos Sólidos	17,78%	21
Lei nº 9.605/1998 (Sanções as Condutas e Atividades Lesivas ao Meio Ambiente)	35,56%	36
Lei Complementar nº 140/2011 (Lei da cooperação federativa em matéria ambiental)	9,03%	49
Lei nº 9.985/2000 (Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza)	24,03%	55

2. CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (RELATÓRIO BRUNDTLAND)

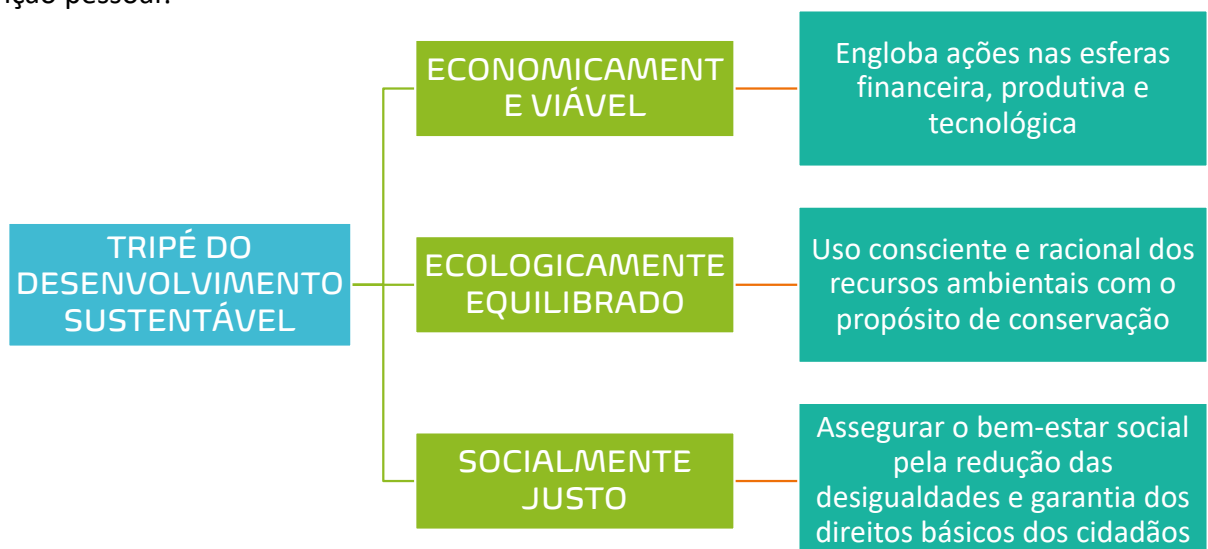
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Com o passar do tempo, o conceito de ecodesenvolvimento foi aprimorado e deu origem ao que hoje conhecemos como "desenvolvimento sustentável", um termo notabilizado pela primeira vez no Relatório Brundtland, publicado em 1987 pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Nesse documento, também conhecido como "Nosso Futuro Comum", o desenvolvimento sustentável é definido como aquele que procura satisfazer as necessidades da geração atual sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades. O nome Brundtland deriva do fato de que, na década de 1980, a primeira-ministra da Noruega, Gro Harlem Brundtland, chefiou a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da Organização das Nações Unidas (ONU).

No início da década seguinte, em 1992, o conceito de desenvolvimento sustentável foi ainda mais difundido com a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), também conhecida como Eco-92 ou Rio 92.

Desenvolvimento sustentável é o desenvolvimento que procura satisfazer as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades. Diante da conscientização da sociedade sobre o uso irracional dos recursos naturais e os impactos ambientais decorrentes da ação humana, o conceito de crescimento sustentável surge como uma alternativa que promove a interdependência entre economia, meio ambiente e sociedade.

Atenção pessoal!



Portanto, o entendimento do desenvolvimento sustentável está ancorado em **três princípios fundamentais: os aspectos econômicos, ambientais e sociais**. Esses princípios convergem para a promoção

da sustentabilidade, que implica na implementação de ações capazes de sustentar o crescimento econômico, preservar o meio ambiente e reduzir a desigualdade social.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Em 2015 as Nações Unidas apresentaram a Agenda 2030. Segundo o próprio documento, a Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, buscando fortalecer a paz universal com mais liberdade. Assim, todos os países e todas as partes interessadas, atuando em parceria colaborativa, devem implementar o plano para libertar a raça humana da tirania da pobreza e da penúria, além de curar e proteger o nosso planeta.

Os países comprometeram-se a tomar medidas ousadas e transformadoras, urgentemente necessárias para direcionar o mundo para um caminho sustentável e resiliente, buscando concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, equilibrando as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental.

Esta agenda é um plano de ações que estabelece **17 objetivos a serem alcançados pelos países-membros até 2030 para promover o desenvolvimento sustentável**. Essas metas incluem a erradicação da pobreza e da fome, a promoção da igualdade social e de gênero, a melhoria do acesso ao saneamento, a garantia de uma educação de qualidade, e a preservação dos ecossistemas terrestres e marinhos. A concretização desse modelo de desenvolvimento requer esforços coletivos, envolvendo a participação ativa da sociedade civil, empresas e Estados nacionais. Vejamos os objetivos:



CONCEITOS DE POLUIÇÃO, ASPECTO E IMPACTO AMBIENTAL

Impacto ambiental refere-se a qualquer mudança nas características físicas, químicas e biológicas do meio ambiente que resulta das atividades humanas. Essa alteração pode ser provocada por qualquer forma de matéria ou energia e pode ter efeitos diretos ou indiretos. O impacto ambiental pode afetar os seguintes aspectos:

- **Saúde, segurança e bem-estar da população:** Isso significa que qualquer alteração no meio ambiente que possa prejudicar a saúde, colocar em risco a segurança ou afetar negativamente o bem-estar das pessoas é considerado um impacto ambiental.
- **Atividades sociais e econômicas:** Refere-se aos efeitos que as mudanças no meio ambiente podem ter sobre as atividades sociais (como a vida comunitária e as interações sociais) e econômicas (como o comércio, a indústria e a agricultura).
- **Biota:** A biota inclui todas as formas de vida, como plantas, animais e microorganismos. Qualquer alteração que afete esses organismos é considerada um impacto ambiental.
- **Condições estéticas e sanitárias do meio ambiente:** Este item trata das mudanças que afetam a aparência (estética) do meio ambiente, bem como as condições de limpeza e higiene (sanitárias).
- **Qualidade dos recursos ambientais:** Refere-se às mudanças que afetam a qualidade dos recursos naturais, como água, ar e solo, que são essenciais para a vida e para diversas atividades humanas.

A poluição ambiental, por sua vez, é definida pela Lei nº 6.938/81, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA). Segundo o art. 3º dessa lei, poluição é a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que, direta ou indiretamente:

- Prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;
- Criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;
- Afetem desfavoravelmente a biota;
- Afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;
- Lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos.

DIFERENÇA ENTRE POLUIÇÃO E IMPACTO AMBIENTAL

IMPACTO AMBIENTAL	Qualquer alteração no meio ambiente.
	Pode ser positivo ou negativo. Exemplos de impactos positivos incluem o reflorestamento, que melhora a qualidade do meio ambiente.
	Não necessariamente prejudicial.
POLUIÇÃO AMBIENTAL	Sempre tem um caráter negativo.
	Refere-se especificamente à degradação da qualidade ambiental.

	Envolve o lançamento de matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos.
	Sempre resulta em prejuízos à saúde, segurança, bem-estar, biota, condições estéticas ou sanitárias, ou qualidade dos recursos ambientais.

Um exemplo de impacto ambiental que não é considerado poluição pode ser o despejo de uma pequena quantidade de esgoto doméstico no Rio Tapajós, que possui áreas com mais de 30 km de largura. A rápida diluição dos dejetos significa que não haverá um efeito negativo significativo sobre a biota fluvial, sendo um impacto ambiental (que não é positivo nem negativo), mas não uma poluição.

A poluição é mais precisamente definida como o lançamento de poluentes em níveis superiores aos permitidos pela legislação ou pelas Resoluções do Conama, o que caracteriza uma violação dos padrões ambientais estabelecidos. Embora tais lançamentos também possam ser considerados impactos ambientais, a poluição sempre possui um impacto negativo, enquanto o impacto ambiental pode ser neutro ou positivo.

Ainda dentro deste contexto de alteração no ambiente, interessam-nos as definições de impacto ambiental e aspecto ambiental também trazidas pela norma **ABNT NBR ISO 14.001/15**, que dispõe sobre os sistemas de gestão ambiental, estabelecendo requisitos com orientações para uso.

Segundo a referida norma:

- **Aspecto ambiental é o elemento das atividades, produtos ou serviços de uma organização que interage ou pode interagir com o meio ambiente.**
- **Impacto ambiental é a modificação no meio ambiente, tanto adversa como benéfica, total ou parcialmente resultante dos aspectos ambientais de uma organização.**

Desse modo, portanto, aspecto ambiental pode ser entendido como o mecanismo através do qual uma ação humana causa um impacto ambiental.

Vamos exemplificar para que você entenda como a diferenciação entre aspecto e impacto ambiental ocorre na prática. A atividade de construção de uma rodovia gera um aspecto ambiental de desmatamento da floresta por onde a rodovia irá passar, o que, por sua vez, gera impactos ambientais na fauna e flora existentes naquela floresta, como a perda de habitat e a diminuição da diversidade de espécies.

No esquema abaixo, você encontrará alguns exemplos de atividades e seus respectivos aspectos e impactos ambientais. Em seguida, uma questão de fixação será apresentada para consolidar o entendimento.

LEGISLAÇÃO INSTITUCIONAL DO MPU

SUMÁRIO INTELIGENTE

(Clique no tema para ir à página correspondente)

ASSUNTO	ESTATÍSTICAS	PÁGINA
O Ministério Público na Constituição Federal	40%	04
Lei Complementar nº 75 – Disposições Gerais	10%	10
Lei Complementar nº 75 – Dos Ramos do Ministério Público Da União	8%	22
Lei Complementar nº 75 – Das Disposições Estatutárias Especiais	3%	33
Lei Complementar nº 75 – Da Disciplina	8%	40
Lei nº 13.316/2016	*	47
Portaria 98/2017	39%	54
Portaria 247/2023	*	59

6. LEI Nº 13.316/2016

DISPOSIÇÕES GERAIS E INICIAIS

A Lei nº 13.316, de 20 de julho de 2016, estabelece diretrizes para as carreiras dos servidores do Ministério Público da União (MPU) e do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), definindo sua estrutura, remuneração e critérios de progressão funcional.

Inicialmente, a referida Lei organiza os cargos efetivos em duas categorias principais: **Analista do MPU** e **Técnico do MPU**, ambos de nível superior.



ATENÇÃO! Conforme alteração dada pela Lei nº 14.591, de 2021, o cargo de Técnico, anteriormente de nível médio, passou a ser de nível superior. Além disso, extinguiu-se a carreira de Auxiliar do MPU.

A Lei estrutura os cargos em classes e padrões, permitindo o desenvolvimento na carreira por meio de **progressão funcional** e **promoção**, que serão melhor elucidados a seguir. Ademais, também disciplina as **funções de confiança** (FC-1 a FC-3) e os **cargos em comissão** (CC-1 a CC-7), destinados a atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Estipula-se que, no mínimo, **50% dos cargos em comissão sejam ocupados por servidores das carreiras do MPU**, assegurando a valorização dos quadros internos. E, para promover a transparência, exige a **publicação semestral**, no Diário Oficial da União, de um quadro-resumo com informações sobre a ocupação dessas funções e cargos.

Visando coibir práticas de nepotismo, a Lei **proíbe** a nomeação ou designação de **cônjuges, companheiros** ou **parentes até o terceiro grau** para funções de confiança e cargos em comissão no mesmo ramo do MPU, **exceto** quando se tratar de **servidor efetivo**, caso em que a vedação se restringe à atuação sob subordinação direta (*art. 5º*).

Em resumo, a Lei nº 13.316/2016 moderniza e estrutura as carreiras dos servidores do MPU e do CNMP, estabelecendo critérios claros para ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e ocupação de cargos de confiança, além de implementar medidas para assegurar transparência e prevenir o nepotismo nas nomeações.

DO INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

O ingresso nos cargos efetivos do MPU ocorre por meio de **concurso público**, podendo abranger provas objetivas e/ou provas práticas, dependendo das atribuições do cargo. Por exemplo, para cargos que exijam aptidão física, como o de Polícia Institucional, pode ser incluída uma prova de capacidade física ("TAF").

Na forma prevista em regulamento e edital do concurso público, o MPU pode estabelecer como etapas do concurso: o **Programa de Formação** (com caráter eliminatório ou eliminatório e classificatório, sendo destinado a capacitação dos aprovados) e o **Exame Psicotécnico** (avaliação psicológica com caráter eliminatório).

Quanto aos requisitos para ingresso no órgão, o MPU exige:

1. Requisitos de Escolaridade:

- **Para Analista:** Diploma de nível superior em graduação, com habilitação legal específica, conforme regulamentação do cargo.
- **Para Técnico:** Diploma de nível superior em graduação, conforme alteração dada pela Lei nº 14.591/2021.

2. Requisitos Adicionais que podem ser exigidos:

- **Formação Especializada:** Conhecimentos específicos adicionais ao curso básico.
- **Experiência Profissional:** Período de prática na área exigida para o cargo.
- **Registro Profissional:** Quando o exercício da profissão requer inscrição em órgão de classe, como OAB ou CREA.



LEMBRE-SE: Todas essas exigências devem estar previstas no regulamento e no edital do concurso público.

O **artigo 8º** da Lei estabelece as regras para o **desenvolvimento** na carreira dos servidores do MPU, detalhando os mecanismos de progressão funcional e promoção. Nesse sentido, a **progressão** refere-se à movimentação do servidor **dentro da mesma classe**, ou seja, de um padrão para o seguinte. Já a **promoção** ocorre com a movimentação do **último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte** (uma mudança mais significativa em termos de posição na carreira).

Obs: Padrões são os níveis salariais dentro de uma classe.

Vejamos as principais diferenças:

ASPECTO	PROGRESSÃO FUNCIONAL	PROMOÇÃO
MOVIMENTAÇÃO	Entre padrões de uma mesma classe.	Do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da próxima classe
INTERVALO (INTERSTÍCIO)	O servidor deve permanecer pelo menos um ano no padrão atual antes de progredir.	Deve haver um intervalo de pelo menos um ano desde a progressão funcional anterior.
EXIGÊNCIAS ADICIONAIS	Avaliação de desempenho: Está condicionado a uma avaliação de desempenho satisfatória, conforme critérios definidos em regulamento.	Avaliação de desempenho: Resultados satisfatórios nessa avaliação são obrigatórios. Participação em cursos de capacitação ou aperfeiçoamento: O servidor deve ter participado de

		cursos ou programas oferecidos pelo MPU.
IMPACTO NA CARREIRA	Incremento gradual.	Avanço significativo na hierarquia da carreira.

Cumpra ressaltar que, nem a progressão funcional nem a promoção alteram o cargo ocupado pelo servidor. Isso significa que o servidor permanece exercendo as mesmas funções previstas no cargo efetivo para o qual foi aprovado.

Nesse aspecto, infere-se que a Lei nº 3.316/2016 tem como objetivo:

- **Valorização do Servidor:** Vincular o desenvolvimento à avaliação de desempenho e capacitação promove meritocracia e estímulo ao aperfeiçoamento profissional.
- **Eficiência na Administração Pública:** Estabelece critérios objetivos que favorecem a gestão eficiente de recursos humanos.
- **Previsibilidade:** As regras proporcionam transparência e segurança jurídica no processo de crescimento profissional.

DA MOVIMENTAÇÃO

A **movimentação** consiste no deslocamento de servidores entre unidades administrativas, sempre a critério do chefe do MPU, considerando as necessidades institucionais e as normas regulamentares (art. 9º). São previstas duas modalidades principais:

1. **Concurso de Remoção (inciso I):** É um processo interno realizado para que os servidores ocupem vagas disponíveis em **outras unidades** administrativas.
 - Atende os critérios de **conveniência** e **oportunidade** da Administração, ou seja, considera as necessidades institucionais.
2. **Permuta (inciso II):** Permite que dois ou mais servidores realizem uma **troca de lotação** entre si.
 - Pode ocorrer em **qualquer período do ano**, desde que haja concordância entre as partes envolvidas e a anuência da Administração.

O artigo estabelece algumas condições específicas para a movimentação:

PRAZO MÍNIMO DE PERMANÊNCIA NA LOTAÇÃO INICIAL - Um servidor recém ingressado na carreira, com lotação inicial administrativa, deve permanecer nela por pelo menos um ano. Exceção: Ele poderá ser removido nesse período apenas por interesse da Administração.	PRAZO MÍNIMO DE PERMANÊNCIA APÓS REMOÇÃO OU PERMUTA Após ser removido por concurso de remoção ou permuta, o servidor deve permanecer na nova unidade administrativa por, no mínimo, um ano.	REGULAMENTAÇÃO PELO PROCURADOR GERAL DA REPÚBLICA As regras detalhadas para a movimentação são definidas pelo Procurador Geral da República, que pode especificar critérios adicionais ou adaptar as normas às necessidades do MPU.	VEDAÇÃO À MOVIMENTAÇÃO ENTRE MPU E CNMP Não é permitida a movimentação de servidores entre o MPU e o CNMP, ainda que ambos façam parte do sistema de Ministério Público.
--	---	---	---

DA REMUNERAÇÃO

Os artigos 10 ao 18 da Lei nº 13.316/2016 especificam as regras relacionadas à **remuneração**, **gratificações** e **adicionais** dos servidores do MPU. Para entendermos melhor, vamos analisar cada um de forma detalhada.

A **remuneração** dos cargos efetivos do MPU é composta por: **Vencimento Básico** (valor principal referente ao cargo); **Gratificação de Atividade do MPU – GAMP** (percentual adicional sobre o vencimento básico) e **Vantagens Pecuniárias Permanentes** (outras parcelas previstas em lei).



- Os valores do **Vencimento Básico** são especificados no Anexo II da Lei, variando conforme o cargo, a classe e o padrão.
- A **GAMP** equivale a **140%** do vencimento básico, conforme definido no Anexo II da Lei. Contudo, a gratificação não é paga a servidores:
 - Em **cargos de comissão** sem vínculo efetivo.

- **Cedidos** a órgãos externos (exceto órgãos da União ou fundações específicas) e não optarem pela remuneração do cargo efetivo.



NÃO PARE DE ESTUDAR!!! Por exemplo, um Técnico do MPU com vencimento básico de R\$ 3.500 receberá a GAMPU da seguinte forma:

$$\text{GAMPU} \rightarrow \text{R}\$3.500 \times 140\% = 3.500 \times 1,4 = \text{R}\$4.900$$

$$\text{Remuneração Total} \rightarrow \text{R}\$ 3.500 + \text{R}\$ 4.900 = \text{R}\$8.400$$



3. A lei prevê, ainda, o **Adicional de Qualificação (AQ)** para servidores que possuam **títulos ou certificados** de cursos de graduação ou pós-graduação, desde que atenda as seguintes regras:
- Não é concedido se o título for **requisito** para o cargo.
 - Só valem cursos reconhecidos pelo **Ministério da Educação** ou fornecidos pela **Escola Superior do MPU**.
 - Cursos de pós graduação **lato sensu** devem ter no mínimo **360h**.



ATENÇÃO! O servidor só pode receber um percentual (entre doutorado, mestrado, especialização ou graduação), ou seja, não poderá ser cumulativo. Na hipótese de ações de treinamento, será válido por 4 anos e só será pago após a apresentação do título ou certificado.



4. A **Gratificação de Perícia e de Projeto** terá o valor de **35%** do vencimento básico aos **analistas em perícia técnica** designados pelo Procurador-Geral, bem como aos **servidores envolvidos em projetos** de interesse da Administração. Entretanto, há algumas regras estabelecidas:

- Não podem ser cumuladas entre si ou com horas extras.
- Há regulamentação e limites estabelecidos pelo Procurador-Geral.



5. A **Gratificação de Atividade de Segurança (GAS)** incidirá em **35%** do vencimento básico para servidores em **segurança institucional** e **25%** do vencimento básico para servidores em pesquisa e análise de **informações estratégicas**.



6. A **Retribuição por Funções de Confiança e Cargos em Comissão** atende aos valores fixados nos Anexos IV, V e VI, desde que a vigência financeira seja a partir de **1º de junho de 2016**. Assim, os servidores em cargos de confiança podem optar por receber a remuneração do cargo efetivo acrescido de um adicional de **65%** sobre os valores dos Anexos V ou VI.

DA JORNADA DE TRABALHO

O **artigo 19** da Lei nº 13.316/2016 regula a **jornada de trabalho** dos servidores do MPU, estabelecendo limites gerais e especificidades para algumas categorias, além de prever o controle e o gerenciamento da jornada.

REGRAS GERAIS DA JORNADA DE TRABALHO

SERVIDORES	ÁREA DA SAÚDE (EXCETO MÉDICOS)	MÉDICOS
40h semanais	30h semanais	20h semanais

Obs: Mesmo com a jornada reduzida para médicos e profissionais da saúde, não há prejuízo na remuneração desses servidores.

A Lei confere ao **Procurador Geral da República** a responsabilidade por regulamentar o controle da jornada de trabalho, que pode incluir:

- **Controle Eletrônico:** Preferencialmente, o controle da jornada será feito por meio eletrônico, para garantir a transparência no registro de horas trabalhadas e a precisão no cálculo de eventuais horas extras ou banco de horas.
- **Banco de Horas:** É o sistema que permite compensar horas trabalhadas a mais com folgas ou redução de jornada em outros dias.
- **Sobreaviso e Escala:** São regimes que organizam o trabalho de servidores que podem ser convocados em situações específicas ou que atuam em horários diferenciados, como plantões.
- **Limites de Horas Extras:** O regulamento deve estabelecer limites mensais e anuais para o trabalho extraordinário, sempre respeitando a **disponibilidade orçamentária** do MPU.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Por fim, os **artigos 20 a 27** da Lei nº 13.316/2016 abordam questões administrativas, estruturais e funcionais relacionadas aos servidores do MPU.



Quadro de Pessoal:

O Quadro de Pessoal dos ramos do MPU incluirá:

- Cargos efetivos das carreiras do MPU.
- Funções de confiança e cargos comissionados, sejam providos ou vagos.

Criação de cargos de natureza especial:

- Secretário-Geral do MPU.
- Chefe de Gabinete do Procurador-Geral da República.
- Secretário-Geral do CNMP.



Vedação ao exercício da advocacia:



Proibição:

- Servidores efetivos, requisitados e sem vínculo do MPU estão proibidos de exercer a advocacia ou prestar consultoria técnica.



Exceção:

- Secretário-Geral do MPU.
- Chefe de Gabinete do Procurador-Geral da República.
- Secretário-Geral do CNMP.



Distribuição e transformação de cargos:

Autonomia Administrativa: Cada ramo do MPU definirá como distribuir seus cargos efetivos, funções de confiança e cargos comissionados

Transformação de cargos: Os Procuradores-Gerais podem transformar funções de confiança e cargos comissionados (só produzindo efeito após comunicação do PGR).

- Sem aumento de despesa.
- Sem alterar o número total de cargos previstos em lei.
- Não é permitido transformar uma função em cargo ou vice-versa.



Vantagem Pecuniária Individual (VPI):

A VPI instituída pela Lei nº 10.698/2003 e parcelas dela decorrentes serão **absorvidas** pelos novos valores salariais constantes nos anexos da Lei.



Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI):

As VPNIs de caráter permanente, incorporadas aos vencimentos, aos proventos e às pensões dos servidores do MPU e do CNMP, inclusive aquelas derivadas da incorporação de quintos ou décimos de função comissionada entre abril de 1998 e setembro de 2001 **não serão reduzidas, absorvidas ou compensadas** pelo reajuste dos anexos da Lei.

Vejamos uma comparação entre as referidas parcelas remuneratórias:

ASPECTO	VPI	VPNI
Origem:	Reajuste linear (Lei nº 10.698/2003)	Diferença de remuneração protegida.
Valor:	Fixo (R\$59,87)	Variável, conforme diferenças salariais.
Finalidade:	Reajuste uniforme	Garantir irredutibilidade salarial.
Absorção:	Absorvida por reajustes salariais	Gradualmente absorvida por reajustes.
Abrangência:	Universal	Aplicável a casos específicos.



Ressarcimento em caso de desligamento:

- Regra para servidores afastados para **pós-graduação**: Servidores afastados com ônus total ou parcial para cursar pós-graduação devem permanecer no MPU por, no mínimo, **o dobro do período de afastamento**.

- Caso contrário, devem ressarcir: a remuneração recebida durante o afastamento e as despesas pagas pela instituição.



Programa de Capacitação:

- Cada ramo do MPU deve instituir programas permanentes de capacitação para formação e qualificação, bem como aperfeiçoamento profissional e gerencial dos servidores.



LEMBRE-SE: As regras previstas na Lei nº 13.316/2016 aplicam-se também aos servidores aposentados do MPU e aos pensionistas vinculados ao órgão.

SEJA BEM-VINDO!

Todas as disciplinas foram feitas com base no estudo reverso para seu edital e banca nessa mesma qualidade! **Ou seja, a assertividade do conteúdo é ALTÍSSIMA em provas. Temos alcançado uma margem de 87% de acertos em média para cada prova policial em 2023 e 2024!**

Aproveito para te mostrar o que nosso material já gerou em resultados, pois somos especialista nessa área. Você poderá ser o próximo para Técnico Administrativo do MPU!



GERSON LUCAS APROVADO PRF, STJ, IPHAN

Os princípios basilares das minhas aprovações em 3 áreas diferentes foram trazidos para o RAIO-X. Depois de ajudar mais de 10.000 alunos, tenho a certeza de que estamos no caminho certo.



RUTH ALMEIDA APROVADA PMDF

Então por mais que esteja difícil, eu digo, você IRÁ vencer se não desistir! Sua hora irá chegar! Por mais que pareça difícil!



JÚLIA FÊNIX APROVADA PM-SP E PMERJ 2X

Acompanhei meu pai em cirurgia e internação em dia de provas e preparação. **Fui aprovada na PM-SP 2x. PMERJ nas duas**, sendo a primeira prova cancelada. **O Projeto Raio foi imprescindível**



JHONNY ALVES **APROVADO PM-DF E PM-MG**

Me surpreendi, material muito completo, objetivo e atualizado! Enfim, muito obrigado! **Fui convocado pra 2ª fase PMMG hoje e fiz 61 pontos na PMDF!** Vocês são feras!



JOSÉ WITYNE **APROVADO PM-PE**

Resolvi adquirir o projeto raio e através dele consegui revisar e ver assuntos que não tinha visto de forma resumida e objetiva, que com certeza me ajudaram a **lograr êxito aos 20 anos de idade.**



FÁBIO LIMA **APROVADO PM-PE, PM-SP E PM-PB**

Agradeço ao Projeto Raio pelo seu material excelente. **Após aprovação na PMESP e PMPB, sem dúvidas adquiri o material para PMPE, e obtive minha aprovação com 87 pontos (1 turma)**



JOÃO PEDRO **APROVADO PM-PE**

Há três meses encarei o desafio de estudar para o concurso da Polícia Militar de Pernambuco, **meu primeiro concurso, e obtive 53/60.** O Projeto Raio foi basilar para minha aprovação ao fornecer material didático objetivo..



[CLIQUE AQUI PARA ACESSAR O MATERIAL COMPLETO](#)

[CLIQUE AQUI PARA ACESSAR O MATERIAL COMPLETO](#) | 20 de 20