



**MANUAL DE REMOÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO DE
EMPREGADOS PÚBLICOS – MAN 304**

COD. 304

Assunto:
Remoção e redistribuição de empregados públicos.

Aprovação:
Decisão Cofen nº 0182, de
04/12/2018.

Vigência:
Data da
assinatura

**MANUAL DE REMOÇÃO E
REDISTRIBUIÇÃO DE
EMPREGADOS PÚBLICOS
– MAN 304**

1. FINALIDADE

- 1.1. Estabelecer critérios para remoção e redistribuição de empregados públicos do Conselho Federal de Enfermagem.

2. ÁREA RESPONSÁVEIS

- 2.1. Área Gestora – Presidência do Cofen.
2.2. Área Corresponsável – Unidades funcionais do Cofen.

3. CONCEITUAÇÃO

3.1. ÁREA GESTORA

Área responsável pela elaboração, atualização e gestão do manual.

3.2. ÁREA CORRESPONSÁVEL

Área que compartilha a responsabilidade sobre o manual, levando em conta que seu teor interfere, substancialmente, nos procedimentos de sua área de competência.

3.3. PERMUTA

É a troca do local de exercício laboral entre dois empregados públicos que se comprometam, reciprocamente, a assumir as suas atividades desempenhadas.

3.4. REDISTRIBUIÇÃO

É o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outra unidade funcional do Conselho Federal de Enfermagem.

3.5. REMOÇÃO

É o deslocamento do empregado público, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

3.6. REMOÇÃO DE OFÍCIO

É a mudança do local de exercício laboral por necessidade e interesse público.

3.7. REMOÇÃO A PEDIDO DO EMPREGADO PÚBLICO

O empregado público poderá ser removido para outra localidade, mediante pedido fundamentado ao Presidente do Cofen, observado o interesse da instituição e a existência de vaga.

4. ABREVIATURAS

- 4.1. Cofen - Conselho Federal de Enfermagem.
4.2. MAN - Manual.

5. LEGISLAÇÕES E DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- 5.1. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
- 5.2. Lei nº 5.095, de 12 de julho de 1973, que dispõe sobre a criação dos Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem.

6. COMPETÊNCIAS

6.1. Compete à Diretoria do Cofen:

- I. homologar o pedido de permuta.

6.2. Cabe à Presidência do Cofen:

- I. fundamentar a remoção de ofício do empregado público com mudança do local de exercício laboral por necessidade e interesse público.

6.3. Cabe ao empregado público:

- I. realizar o pedido de remoção por interesse próprio fundamentado ao Presidente do Cofen.

6.4. Cabe à Divisão de Gestão de Pessoas:

- I. verificar as condições de atendimento do pedido de remoção; e
- II. operacionalizar a remoção e redistribuição de empregados públicos do Sistema Cofen.

7. PROCEDIMENTOS

7.1. FORMAS DE REMOÇÃO

7.1.1. A remoção dar-se-á nas seguintes formas:

- I. por permuta;
- II. de ofício;
- III. a pedido; ou
- IV. mediante processo seletivo interno.

7.2. DA REMOÇÃO POR PERMUTA

7.2.1. A remoção por permuta é a troca do local de exercício laboral entre dois empregados públicos que se comprometam, reciprocamente, a assumir as suas atividades desempenhadas.

7.2.1.1. A permuta dar-se-á nos casos em que os empregados públicos sejam titulares do mesmo cargo e tenham perfil profissional equivalente.

7.2.1.2. A permuta será homologada pela Diretoria do Cofen, observado o interesse das unidades funcionais.

7.2.1.3. É condição para a efetivação da permuta a conclusão dos trabalhos de cada empregado público em sua unidade funcional de lotação.

7.3. DA REMOÇÃO DE OFÍCIO

7.3.1. A remoção de ofício é a mudança do local de exercício laboral por necessidade e interesse público, devendo ser fundamentada pela Diretoria do Cofen:

- I. para suprir carência de pessoal na localidade; e/ou
- II. por necessidade do serviço público.

7.3.2. O processo de escolha do empregado público levará em consideração a seguinte ordem de preferência:

- I. empregado público com menor tempo de serviço na localidade;
- II. empregado público com menor tempo de serviço público;
- III. empregado público solteiro;
- IV. empregado público casado e sem filhos;
- V. empregado público casado com filhos sem idade escolar;
- VI. empregado público casado com filhos em idade escolar;
- VII. empregado público que não esteja cursando terceiro grau ou pós-graduação.

7.3.2.1. Em caso de empate no processo de seleção, a escolha recairá sobre o empregado público que não estiver matriculado na educação básica ou ensino médio; subsistindo o empate, a escolha recairá no empregado público de menos idade.

7.3.2.2. É vedada a remoção de ofício do empregado público que tiver a si próprio, dependente ou cônjuge sob tratamento médico ou psicológico.

7.3.3. O empregado público removido de ofício terá direito à ajuda de custo nos termos da legislação vigente.

7.3.4. A qualquer tempo o empregado público não satisfeito com a localidade poderá requerer sua remoção por permuta, observado o interesse da instituição.

7.3.5. Quando o empregado público a ser removido tiver filhos em idade escolar, a remoção de ofício só poderá ser realizada durante as férias escolares.

7.3.6. A remoção do empregado público que tiver cumprido mandato classista só será permitida após o término do mandato e cumprimento do período correspondente ao efetivamente cumprido:

- I. no caso de Presidente de Sindicato: o mesmo período referente ao do efetivamente cumprido;
- II. no caso de Diretor de Sindicato: a metade do período de efetivo cumprimento do mandato.

7.4. DA REMOÇÃO A PEDIDO DO EMPREGADO PÚBLICO

7.4.1. O empregado público poderá ser removido para outra localidade, mediante pedido fundamentado ao Presidente do Cofen, observado o interesse da instituição e a existência de vaga.

7.4.2. Na remoção a pedido, terá preferência o empregado público, respeitada a seguinte ordem:

- I. doente, para a localidade em que deva se tratar, ou próxima a esta;
- II. que tiver cônjuge ou filho doente, para a localidade onde o tratamento deva ser feito, ou próxima a esta;
- III. casado, para a localidade onde reside o cônjuge;
- IV. arrimo, para a localidade em que resida a família;
- V. estudante, para a localidade onde se encontra o estabelecimento de ensino.

7.4.2.1. Em caso de empate no processo de seleção do empregado público a ser removido, a escolha recairá, na seguinte ordem, sobre:

- I. o empregado público com mais tempo de lotação na localidade atual;
- II. o empregado público com mais tempo de serviço no cargo de carreira;
- III. o empregado público com mais tempo de serviço público.

7.5. DA REMOÇÃO MEDIANTE PROCESSO SELETIVO INTERNO

7.5.1. Na hipótese de existência de mais empregados públicos interessados do que vagas na localidade interessada será realizado processo seletivo interno para a remoção a pedido, observada a ordem de preferência estabelecida no item 7.4.2. desta norma.

7.5.1.1. O processo seletivo interno será realizado por comissão a ser instituída pela Diretoria do Cofen.

7.5.2. Será considerado desistente do processo seletivo interno de remoção o empregado público que não comparecer à convocação no local, data e horário previstos.

7.5.3. O empregado público impossibilitado de comparecer à realização do processo seletivo interno, em virtude de doença, deverá apresentar ou requisitar a presença da Perícia Médica.

7.5.3.1. Comprovada a impossibilidade de realização da prova na data marcada, por motivo de saúde, o empregado público poderá requerer a realização da prova em outro dia, o qual será definido pela comissão responsável pelo processo seletivo interno.

7.5.4. Assegura-se preferência no processo seletivo interno ao empregado público com mais tempo de serviço no cargo de carreira.

7.6. DA REDISTRIBUIÇÃO

7.6.1. A redistribuição dar-se-á entre as unidades funcionais que compõem a carreira do empregado público dentro do Cofen, com prévia apreciação do Plenário do Cofen, observados os seguintes preceitos:

- I. interesse da instituição;
- II. equivalência de vencimentos;
- III. manutenção da essência das atribuições do cargo;
- IV. vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;
- V. mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;
- VI. compatibilidade entre as atribuições do cargo e a finalidade da unidade funcional.

7.6.2. O Cofen obedecerá às seguintes disposições:

- I. em caso de extinção da unidade funcional de lotação do cargo do empregado público, este será aproveitado, preferencialmente, em uma unidade funcional na mesma localidade;
- II. em caso de ajustamento de quadro de pessoal, observar-se-á a necessidade da instituição em cada localidade.

7.6.3. Quando a redistribuição implicar na mudança da localidade de exercício, será observada a seguinte ordem de preferência, para a escolha do empregado público:

- I. empregado público com menor tempo de serviço na localidade;
- II. empregado público com menor tempo de serviço público;
- III. empregado público solteiro;
- IV. empregado público casado e sem filhos;
- V. empregado público casado com filhos sem idade escolar;
- VI. empregado público casado com filhos em idade escolar;
- VII. empregado público que não esteja cursando terceiro grau ou pós-graduação.

7.6.3.1. Em caso de empate no processo de seleção, a escolha recairá sobre o empregado público que não estiver matriculado na educação básica ou ensino médio; subsistindo o empate, a escolha recairá no empregado público de menos idade.

7.6.3.2. É vedada a remoção de ofício do empregado público que tiver a si próprio, dependente ou cônjuge sob tratamento médico ou psicológico.

7.6.4. Assegura-se ao empregado público que for redistribuído para outra localidade a ajuda de custo.

7.6.5. A redistribuição do empregado público que tiver cumprido mandato classista só será permitida após o término do mandato e cumprimento do período correspondente ao efetivamente cumprido:

- I. no caso de Presidente de Sindicato: o mesmo período referente ao do efetivamente cumprido;
- II. no caso de Diretor de Sindicato: a metade do período de efetivo cumprimento do mandato.

7.6.6. A remuneração dos empregados públicos não distribuídos e colocados em disponibilidade obedecerá ao disposto no art. 41, § 2º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

8. DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. A remoção do empregado público respeitará a quantidade da lotação de cada unidade funcional, observando a abrangência da carreira do empregado público.

8.2. As remoções a pedido, por permuta ou por processo seletivo interno correrão à conta dos empregados públicos, não fazendo jus à ajuda de custo.

8.3. É vedada a remoção a título de punição do empregado público.

8.4. O edital do concurso público para provimento de cargos vagos poderá estabelecer o local da primeira lotação do empregado público.

8.5. O empregado público que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar somente será removido após a conclusão deste.

8.6. Transferência, Cessão ou Permuta no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais, uma vez que a lei nº 5.095/1973 prevê em seu art. 1º que o Cofen e os Conselhos Regionais de enfermagem constituem, em seu conjunto, uma autarquia.

9. FORMULÁRIOS

Não há.

10. APÊNDICES

Não há.